



MANAJEMEN **STRES** KERJA GURU

Prof. Dr. Arismunandar, M.Pd. Lahir di Sinjai, 14 Juli 1962. Pendidikan S1 diselesaikan di Jurusan Administrasi Pendidikan IKIP Ujung Pandang Tahun 1986. Pendidikan S2 diselesaikan di Program Studi Manajemen Pendidikan IKIP Malang Tahun 1992. Pendidikan S3 diselesaikan di IKIP Malang Program Studi Manajemen Pendidikan Tahun 1997. Dia staf pengajar di Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNM, mata kuliah yang di ampuh adalah Teori-teori Ilmu Pendidikan, Manajemen Berbasis Sekolah, Analisis Kebijakan Pendidikan, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Dasar-dasar Manajemen Pendidikan, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Teori dan Inovasi Pendidikan.

UPT Badan Penerbit UNM

Alamat: Gedung Perpustakaan Lt.1 Kampus UNM Gunung Sari Baru
Jl. Raya Pendidikan 90222 Telp. (0411) 865677 / Fax. (0411) 861377
Email: badanpenerbit@unm.ac.id | badanpenerbitunm@gmail.com



Arismunandar | Nurhikmah. H | Andi Wahed

MANAJEMEN STRES KERJA GURU

Badan Penerbit UNM

Arismunandar
Nurhikmah. H
Andi Wahed

MANAJEMEN **STRES** KERJA GURU



Badan Penerbit UNM

MANAJEMEN STRES KERJA GURU

**Arismunandar
Nurhikmah. H
Andi Wahed**



Badan Penerbit UNM

MANAJEMEN STRES KERJA GURU

Hak Cipta @ 2021 oleh Arismunandar, Nurhikmah. H
& Andi Wahed

Hak cipta dilindungi undang-undang
Cetakan pertama, 2021

Diterbitkan oleh Badan Penerbit UNM
Gedung Perpustakaan Lt. 1 Kampus UNM Gunungsari
Jl. Raya Pendidikan 90222
Tlp./Fax. (0411) 865677 / (0411) 861377

ANGGOTA IKAPI No. 011/SSL/2010
ANGGOTA APPTI No. 006.063.1.10.2018

**Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk
apapun tanpa izin tertulis dari penerbit**

95 hlm; 23 cm

ISBN 978-623-7496-61-8

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga bahan ajar pelatihan manajemen stres kerja ini dapat tersusun sebagaimana diharapkan. Bahan ajar ini bermaksud diberikan kepada peserta pelatihan dalam rangka mengurangi stress kerja peserta yang diakibatkan oleh berbagai sumber stress sehingga menuntut untuk dikurangi atau bahkan dihilangkan sama sekali dalam rangka menyeimbangkan tekanan dari beban kerja atau tuntutan pekerjaan dengan stress yang ditimbulkannya.

Penyusunan bahan ajar ini merupakan bagian dari model pelatihan manajemen stress kerja guru yang dikembangkan oleh TIM pengembang dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dharma pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Bahan ajar ini dapat diselesaikan berkat bantuan, fasilitas, dan motivasi yang diperoleh oleh tim dari berbagai pihak, yakni pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar dan Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Negeri Makassar berserta jajarannya serta Badan Penerbit UNM. Terkhusus kepada Rektor Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan kebijakan pendanaan sehingga pengembangan model pelatihan manajemen stress kerja ini dapat berbuah produk bahan ajar.

Dengan segala kerendahan hati tim pengembang menyadari bahwa suatu karya tidak luput dari kekurangan dan kelemahan, sehingga besar harapan tim pengembang untuk memperoleh saran dan masukan demi penyempurnaan bahan ajar ini. Akhir kata tim pengembang mengucapkan semoga bahan ajar ini dapat bermanfaat bagi semua pihak kepentingan, Amin ya Rabbal ‘Alamin.

Makassar, November 2020

Tim Pengembang

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
 UNIT 1 MEMBANGUN KOMITMEN BELAJAR	 1
A. Pengantar.....	1
B. Tujuan.....	1
C. Bahan dan Alat.....	2
D. Bahan Bacaan.....	2
E. Sumber.....	3
F. Lampiran.....	3
 UNIT 2 KONSEP STRES KERJA	 15
A. Pengantar.....	15
B. Tujuan.....	15
C. Materi Diklat (Konsep Stres Kerja).....	16
D. Bahan Dan Alat.....	16
E. Skenario Sesi.....	16
F. Bahan Bacaan.....	17
G. Sumber.....	21
H. Lampiran.....	25
 UNIT 3 SUMBER-SUMBER STRES KERJA	 37
A. Pengantar.....	37
B. Tujuan.....	38
C. Materi Diklat (Sumber-Sumber Stres Kerja).....	38
D. Bahan Dan Alat.....	38
E. Skenario Sesi.....	38
F. Bahan Bacaan.....	39
G. Sumber.....	48
H. Lampiran.....	54

UNIT 4 MANAJEMEN STRES KERJA.....	69
A. Pengantar.....	69
B. Tujuan.....	69
C. Materi Diklat (Manajemen Stres Kerja Guru)...	70
D. Bahan Dan Alat.....	70
E. Skenario Sesi.....	70
F. Bahan Bacaan.....	72
G. Sumber.....	76
H. Lampiran.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Struktur Program.....	3
Lampiran 1. 2 Silabus.....	4
Lampiran 1. 3 Bahan Tayang.....	5
Lampiran 1. 4 Tes.....	9
Lampiran 2. 1 Materi Presentasi.....	25
Lampiran 2. 2 Lembar Kerja.....	33
Lampiran 3. 1 Materi Presentasi.....	54
Lampiran 3. 2 Lembar Kerja.....	66
Lampiran 4. 1 Materi Presentasi.....	81
Lampiran 4. 2 Lembar Kerja.....	89

UNIT 1

MEMBANGUN KOMITMEN BELAJAR

A. PENGANTAR

Stres kerja guru merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya guru dewasa ini. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stress hidup guru. Jika guru mengalami stress yang tinggi maka hal itu dapat berdampak pada penurunan kinerja mereka baik secara langsung maupun tidak langsung. Stres yang berdampak langsung apabila stress menyebabkan motivasi dan semangat kerja menurun, sedangkan yang tidak berdampak langsung apabila stress mempengaruhi kecemasan, penyakit fisik, dan ketidakhadiran yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka.

Dengan kenyataan tersebut maka guru perlu mengenali sumber-sumber penyebab stress mereka dan sekaligus mampu mengatasi sumber-sumber atau faktor-faktor stres (*stressor*) kerja mereka. Pengetahuan tentang sumber-sumber stres kerja akan membantu upaya pencegahan dan pengurangan stres kerja guru (Harris, Halpin dan Halpin 1985; Kaiser dan Polczynski, 1982).

B. TUJUAN

Tujuan Umum

Untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam membangun komitmen belajar.

Tujuan Khusus

1. Memberikan pemahaman kepada peserta dalam membangun komitmen belajar

2. Memberikan keterampilan kepada peserta dalam membangun komitmen belajar

C. BAHAN DAN ALAT

1. Tes Kemampuan Stres Kerja Dalam Pendekatan
2. Lembar Kerja Komputer (LJK)
3. Kertas Plano
4. ATK
5. komputer dan LCD

D. BAHAN BACAAN

Penulis (Arismunandar, 2001) melakukan penelitian untuk mengetahui strategi manajemen stres kerja guru SD di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan dua temuan penting. Pertama, strategi manajemen stres yang dipilih guru adalah strategi perilaku dan bukan strategi kognitif dalam mengatasi stres mereka. Strategi ini memiliki kelemahan karena tidak secara langsung mengatasi sumber-sumber stres. Padahal, fenomena stres pada dasarnya bersifat kognitif dan karena itu seyogianya didekati dengan strategi kognitif. “Memusatkan waktu dan energi pada pekerjaan” sebagai contoh, tidak secara langsung memecahkan sumber stres yang dihadapi. Kedua, hasil analisis data menunjukkan bahwa strategi kognitif tidak-aktif berpengaruh negatif terhadap stres kerja guru. Artinya, semakin tinggi upaya penggunaan strategi kognitif tidak-aktif, semakin menurun stres kerja guru. Hal ini memperkuat pandangan bahwa fenomena stres lebih berkaitan dengan aspek kognitif daripada aspek perilaku sehingga perlu lebih didorong penggunaan strategi manajemen dengan pendekatan kognitif.

Dalam bidang pendidikan, pengembangan sumber daya manusia ditujukan pada pertumbuhan profesi dan sisi kemanusiaan personil di sekolah (Sergiovanni & Starratt, 1993) Pertumbuhan itu akan sulit tercapai secara maksimal manakala personil sekolah, khususnya guru, berada dalam situasi dan kondisi kerja yang mengancam atau mengganggu kesejahteraannya.

Atas dasar itu, manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan diharapkan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena stres kerja guru. Apalagi terdapat cukup bukti yang menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan secara signifikan dengan

keinginan guru meninggalkan profesi mengajar (Litt & Turk, 1985). Lebih dari itu, stres kerja berpengaruh pada peningkatan angka rata-rata ketidakhadiran guru setiap tahun dan peningkatan jumlah guru yang berhenti lebih dini (Gaziel, 1993).

E. SUMBER

Gaziel, H. H. (1993). Coping with occupational stress among teachers: a crosscultural study. *Comparative Education*, 29(1), 67-79,

Litt, M. D., & Turk, D.C., (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research*, 78(31), 178-185.

Sergiovanni, T. J. & Starratt R. J. (1983). *Supervision: Human perspectives*. New York: McGraw-Hill Book Company.
Mlapa gampang kortsluiting? (1986, 11 Oktober). *Tempo*, h. 32

F. LAMPIRAN




Lampiran 1. 1 Struktur Program

No	Materi	Waktu			
		T	P	PL	JML
1	Materi Pengantar: Konsep Stres Kerja	2	-	-	2
2	Materi Inti 1: Teori dan Konsep Stres Kerja	2	0	-	2
3	Materi Inti 2: Sumber- Sumber Stres	2	2	-	4
4	Materi Penunjang: Manajmen Stres	3	1	-	2

Lampiran 1. 2 Silabus

Kompetensi Dasar	Materi/Pokok Bahasan	Kegiatan Pelatihan	Indikator Kompetensi	Jenis Penilaian	Waktu	Sumber Belajar
Memahami tujuan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengantar • Tujuan pelatihan • Metode pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengantar pengantar oleh fasilitator • Penjelasan tentang tujuan dan metode pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu memahami tujuan pelatihan • Mampu memahami metode pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Jawaban lisan peserta terhadap pertanyaan yang diajukan 	1 JP (45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Bahan Ajar Pelatihan Manajemen Stres (2020)
Membangun komitmen belajar	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikasi sumber-sumber stres kerja utama guru • Penyusunan komitmen belajar berdasarkan sumber-sumber stres kerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengisian Kuesioner Stres Kerja Guru • Diskusi dan tanya jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja utama yang dialami peserta • Mampu membangun komitmen mengelola sumber-sumber stres kerja utama 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil analisis data Kuesioner Stres Kerja Guru • Respon peserta dalam diskusi 	1 JP (45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner Stres Kerja Guru (Arismunandar, dkk, 2019).

Lampiran 1.3 Bahan Tayang

Slide 1	 The slide features a central white circle with the text "UNIT 1" and "MEMBANGUN KOMITMEN BELAJAR" in bold black letters. The circle is surrounded by a starburst pattern of sharp, grey, triangular shapes. The background is a light grey with faint, out-of-focus images of birds in flight.
Slide 2	 A small, stylized illustration of a green leaf with a brown stem, located in the top left corner of the slide content area. <h3 data-bbox="535 694 735 725">PENGANTAR</h3> <p data-bbox="393 749 896 894">Stres kerja guru merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya guru dewasa ini. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stress hidup guru. Jika guru mengalami stress yang tinggi maka hal itu dapat berdampak pada penurunan kinerja mereka baik secara langsung maupun tidak langsung.</p> <p data-bbox="393 906 896 998">Stres yang berdampak langsung apabila stress menyebabkan motivasi dan semangat kerja menurun, sedangkan yang tidak berdampak langsung apabila stress mempengaruhi kecemasan, penyakit fisik, dan ketidakhadiran yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka.</p>  A small, stylized illustration of a green leaf with a brown stem, located in the bottom right corner of the slide content area.

Slide 3



01

TUJUAN

Tujuan umum

Untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam membangun komitmen belajar.

Tujuan Khusus

Memberikan pemahaman kepada peserta dalam membangun komitmen belajar

Memberikan keterampilan kepada peserta dalam membangun komitmen belajar

Slide 4



02

BAHAN DAN ALAT

- Tes Kemampuan Stres Kerja Dalam Pendekatan
- Lembar Kerja Komputer (LJK)
- Kertas Plano
- ATK
- Komputer dan LCD

<p>Slide 5</p>	<div data-bbox="432 204 849 244" data-label="Section-Header"> <p>03 BAHAN BACAAN</p> </div> <div data-bbox="321 314 564 493" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="580 265 940 557" data-label="Text"> <p>Penulis (Arismunandar, 2001) melakukan penelitian untuk mengetahui strategi manajemen stres kerja guru SD di Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan dua temuan penting. Pertama, strategi manajemen stres yang dipilih guru adalah strategi perilaku dan bukan strategi kognitif dalam mengatasi stres mereka. Strategi ini memiliki kelemahan karena tidak secara langsung mengatasi sumber-sumber stres.</p> </div>
<p>Slide 6</p>	<div data-bbox="386 739 918 925" data-label="Text"> <p>Dalam bidang pendidikan, pengembangan sumber daya manusia ditujukan pada pertumbuhan profesi dan sisi kemanusiaan personil di sekolah (Sergiovanni & Starratt, 1993) Pertumbuhan itu akan sulit tercapai secara maksimal manakala personil sekolah, khususnya guru, berada dalam situasi dan kondisi kerja yang mengancam atau mengganggu kesejahteraannya.</p> </div>

<p>Slide 7</p>	<p>Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan diharapkan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena stres kerja guru apalagi terdapat cukup bukti yang menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan secara signifikan dengan keinginan guru meninggalkan profesi mengajar (Litt & Turk, 1985). Lebih dari itu, stres kerja berpengaruh pada peningkatan angka rata-rata ketidakhadiran guru setiap tahun dan peningkatan jumlah guru yang berhenti lebih dini (Gaziel, 1993).</p>
<p>Slide 8</p>	<div data-bbox="312 664 422 1031" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="453 690 475 710" data-label="Text"> <p>04</p> </div> <div data-bbox="597 687 709 713" data-label="Section-Header"> <h4>SUMBER</h4> </div> <div data-bbox="436 730 891 1017" data-label="List-Group"> <p>Gaziel, H. H. (1993). Coping with occupational stress among teachers: a crosscultural study. <i>Comparative Education</i>, 29(1), 67-79,</p> <p>Litt, M. D., & Turk, D.C., (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. <i>Journal of Educational Research</i>, 78 (31), 178-185.</p> <p>Sergiovanni, T. J. & Starratt R. J. (1983). <i>Supervision: Human perspectives</i>. New York: McGraw-Hill Book Company.</p> <p>Mlapa gampang kortsluiting (1986, 11 Oktober). <i>Tempo</i>, h. 32</p> </div>

Slide 9

05 LAMPIRAN					
A. Struktur Program					
a	Materi	Waktu			
		T	P	PL	JML
1	Materi Pengantar: Konsep Stres Kerja	2	-	-	2
2	Materi Inti 1: Teori dan Konsep Stres Kerja	2	0	-	2
3	Materi Inti 2: Sumber-Sumber Stres	2	2	-	4
4	Materi Penunjang: Manajemen Stres	3	1	-	2

Slide 10

05 LAMPIRAN						
B. Silabus						
Kompetensi Dasar	Materi/Pokok Bahasan	Kegiatan Pembelajaran	Indikator Kompetensi	Jenis Penilaian	Waktu	Sumber Belajar
Memahami tujuan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> Pengantar Tujuan pelatihan Metode pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> Pengantar pengantar oleh fasilitator Penjelasan tentang tujuan dan metode pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> Mampu memahami tujuan pelatihan Mampu memahami metode pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> Jawaban lisan peserta terhadap pertanyaan yang diajukan 	1 JP (45 menit)	Bahan Ajar Pelatihan Manajemen Stres (2020)
Membangun komitmen belajar	<ul style="list-style-type: none"> Identifikasi sumber stres kerja utama guru Penyusunan komitmen belajar berdasarkan sumber-sumber stres kerja guru 	<ul style="list-style-type: none"> Pengisian Kuesioner Stres Kerja Guru Diskusi dan tanya jawab 	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja utama yang dialami peserta Mampu membangun komitmen mengelola sumber-sumber stres kerja utama 	<ul style="list-style-type: none"> Hasil analisis data Kuesioner Stres Kerja Guru Respon peserta dalam diskusi 	1 JP (45 menit)	Kuesioner Stres Kerja Guru (Arismanandar, dkk, 2019).

Lampiran 1. 4 Tes

PETUNJUK MENGERJAKAN

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana penilaian Anda terhadap berbagai situasi atau peristiwa dalam lingkungan pekerjaan Anda, yaitu sejauhmana situasi kerja tersebut membuat Anda tertekan atau stres. Karena itu, berikanlah penilaian Anda terhadap pernyataan berikut sesuai dengan kenyataan yang Anda

alami saat ini, dengan memilih salah satu kemungkinan jawaban berikut:

- SM** (**Sangat Menekan**), apabila Anda merasakan situasi kerja tersebut **mengancam** atau **mengganggu** dan Anda meyakini tidak dapat mengatasinya **sama sekali**;
- M** (**Menekan**), apabila Anda merasakan situasi kerja tersebut **mengancam** atau **mengganggu** namun Anda **meragukan kemampuan diri Anda untuk dapat mengatasinya**;
- AM** (**Agak Menekan**), apabila Anda merasakan situasi kerja tersebut **mengancam** atau **mengganggu** namun anda meyakini **dapat mengatasinya walaupun tidak memuaskan**;
- TM** (**Tidak Menekan**), apabila Anda merasakan situasi kerja tersebut **mengancam** atau **mengganggu** namun Anda mempunyai keyakinan **dapat mengatasinya secara memuaskan**;
- STM** (**Sama sekali Tidak Menekan**), apabila Anda merasakan situasi kerja tersebut **sama sekali tidak mengancam** atau **mengganggu** Anda;

Bubuhilah tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang Anda pilih pada lajur kanan setiap pernyataan.

BUTIR-BUTIR PERNYATAAN

Siswa yang sulit memahami pelajaran yang diberikan	SM	M	AM	TM	STM
Tidak memadainya peraturan kedisiplinan siswa	SM	M	AM	TM	STM
Siswa perorangan yang berkelakuan buruk terus-menerus (kurang sopan, suka mengganggu, berkelahi, dsb).	SM	M	AM	TM	STM
Siswa dalam kelas yang terlalu padat	SM	M	AM	TM	STM

Kurangnya motivasi, perhatian, dan respon siswa terhadap pelajaran	SM	M	AM	TM	STM
Potongan gaji yang tidak disetujui	SM	M	AM	TM	STM
Gaji yang tidak memadai	SM	M	AM	TM	STM
Terlambatnya Pembayaran Gaji atau Tunjangan Sertifikasi	SM	M	AM	TM	STM
Rendahnya penghargaan terhadap profesi guru di masyarakat	SM	M	AM	TM	STM
Terbatasnya kesempatan mengikuti penataran/pelatihan	SM	M	AM	TM	STM
Kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda	SM	M	AM	TM	STM
Prosedur Kenaikan pangkat/jabatan yang berbelit-belit	SM	M	AM	TM	STM
Mengajarkan materi pelajaran yang sulit	SM	M	AM	TM	STM
Kurangnya penghargaan yang wajar terhadap usaha dan prestasi guru dalam pengajaran	SM	M	AM	TM	STM
Kesulitan mengumpulkan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan	SM	M	AM	TM	STM
Peluang promosi (kenaikan pangkat/jabatan) yang terbatas	SM	M	AM	TM	STM
Terbatasnya kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi	SM	M	AM	TM	STM
Kurangnya bimbingan dan bantuan yang diberikan oleh supervisor (pengawas/kepala sekolah) bagi perbaikan pengajaran	SM	M	AM	TM	STM

Mengajarkan bidang studi yang tidak sesuai dengan keahlian	SM	M	AM	TM	STM
Pekerjaan administratif/tulis menulis yang terlalu banyak	SM	M	AM	TM	STM
Birokrasi (peraturan) sekolah yang terlalu kaku	SM	M	AM	TM	STM
Jeleknya kondisi fisik bangunan sekolah	SM	M	AM	TM	STM
Fasilitas dan sumber daya pengajaran yang tidak memadai	SM	M	AM	TM	STM
Tidak memadainya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah	SM	M	AM	TM	STM
Tidak memadainya pelayanan administrasi sekolah	SM	M	AM	TM	STM
Tidak memadainya waktu membimbing siswa perorangan yang mengalami kesulitan belajar	SM	M	AM	TM	STM
Tidak memadainya waktu memeriksa pekerjaan/tugas siswa	SM	M	AM	TM	STM
Tidak memadainya waktu mengajarkan materi silabus	SM	M	AM	TM	STM
Silabus pengajaran yang kurang jelas dan rinci	SM	M	AM	TM	STM
Tuntutan silabus yang tidak realistis dicapai oleh siswa	SM	M	AM	TM	STM
Tuntutan kurikulum yang berubah-ubah	SM	M	AM	TM	STM
Beban mengajar yang terlalu berat	SM	M	AM	TM	STM
Hubungan dengan siswa yang kurang harmonis	SM	M	AM	TM	STM

Hubungan dengan sejawat guru yang kurang harmonis	SM	M	AM	TM	STM
Hubungan dengan orangtua siswa yang kurang harmonis	SM	M	AM	TM	STM
Hubungan dengan masyarakat sekitar yang kurang harmonis	SM	M	AM	TM	STM
Hubungan dengan kepala sekolah yang kurang harmonis	SM	M	AM	TM	STM
Keharusan melakukan suatu pekerjaan sekolah yang tidak sesuai dengan keinginan pribadi	SM	M	AM	TM	STM
Tekanan dari pejabat provinsi dalam melaksanakan tugas	SM	M	AM	TM	STM
Tuntutan administrasi yang terpusat di Provinsi	SM	M	AM	TM	STM
Tuntutan penggunaan teknologi informasi	SM	M	AM	TM	STM
Sanksi pelanggaran disiplin guru yang terlalu berat	SM	M	AM	TM	STM
Lingkungan sekolah yang terlalu bising/gaduh	SM	M	AM	TM	STM
Tidak jelasnya tugas yang harus dilakukan	SM	M	AM	TM	STM
Keharusan melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan kehendak orang lain (kepala sekolah, guru, siswa, dan staf).	SM	M	AM	TM	STM

UNIT 2

KONSEP STRES KERJA

A. PENGANTAR

Stres kerja menciptakan mekanisme psikologis dan fisiologis yang dapat mengganggu ketenteraman dan kesejahteraan personil dan pada gilirannya turut mengganggu produktivitas personil dan organisasi (Robbins, 1990). Dengan dasar itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena stres kerja dalam organisasi. manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan diharapkan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena stres kerja guru. Apalagi terdapat cukup bukti yang menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan secara signifikan dengan keinginan guru meninggalkan profesi mengajar (Litt & Turk, 1985). Lebih dari itu, stres kerja berpengaruh pada peningkatan angka rata-rata ketidakhadiran guru setiap tahun dan peningkatan jumlah guru yang berhenti lebih dini (Gaziel, 1993).

B. TUJUAN

Tujuan umum

Untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola stres kerjanya.

Tujuan Khusus

1. Memberikan pemahaman kepada peserta mengenali konsep dasar stress.
2. Memberikan keterampilan kepada peserta dalam mengelola stres mereka yang bersumber dari lingkungan kerjanya.

C. MATERI DIKLAT (KONSEP STRES KERJA)

1. Pendekatan fisiologik
2. Pendekatan stimulus
3. Pendekatan psikologik

D. BAHAN DAN ALAT

1. Tes Kemampuan Stres Kerja Dalam Pendekatan
2. Lembar Kerja Komputer (LJK)
3. Kertas Plano
4. ATK
5. Komputer dan LCD

E. SKENARIO SESI

Alokasi Waktu : 2 JP (2x45 menit)
Kompetensi : Peserta memahami teori dan konsep stres kerja dan dampaknya

MATERI	WAKTU (MENIT)	KEGIATAN	SUMBER / ALAT
Pembukaan		Curah pendapat tentang Konsep dasar stres kerja	Kertas plano
Memahami teori dan konsep Stres	1JP (45 menit)	<ul style="list-style-type: none">• Penjelasan materi oleh fasilitator• Tanya jawab	<ul style="list-style-type: none">• Lembar kerja komputer• Kertas plano• ATK• Komputer dan LCD
Memahami dampak stres	1JP (45 menit)	<ul style="list-style-type: none">• Penjelasan Materi oleh fasilitator• Diskusi dan tanya jawab	<ul style="list-style-type: none">• Lembar kerja komputer• Kertas plano• ATK• Komputer dan LCD
Penutup		Fasilitator dan peserta menyimpulkan tentang kesulitan guru yang dihadapi	

		mengenai stresor	
--	--	---------------------	--

F. BAHAN BACAAN

KONSEP STRES KERJA

1. Pentingnya Kajian Stres Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan suatu upaya pengintegrasian kebutuhan personal dengan tujuan organisasi (Steers, 1984, Topping & Huat, 1994). Upaya itu dimaksudkan agar individu dapat memuaskan kebutuhannya sendiri walaupun bekerja untuk tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi. Salah satu di antaranya adalah untuk memperbaiki keselamatan dan kesehatan personil (Schuler, 1987). Keselamatan dan kesehatan kerja individu dipengaruhi oleh kondisi psikis, fisik, dan psikososial yang disebabkan oleh faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan kerjanya. Menurut Schuler, pada organisasi yang efektif ditemukan sedikit pekerja yang menderita karena kondisi psikis, fisik, dan psikososial yang merusak dibandingkan pada organisasi yang kurang efektif.

Salah satu kondisi psikis yang dihadapi personil dalam organisasi adalah munculnya sindrom stres kerja. Sindrom itu terjadi secara alamiah karena hampir semua situasi atau kondisi kerja dapat menyebabkan stres (Baron & Greenberg, 1990, Daft & Steers, 1986, Davis & Newstrom, 1989, Keita & Jones, 1990; Soewondo, 1993; Spark & Ingram, 1979).

Stres kerja menciptakan mekanisme psikologis dan fisiologis yang dapat mengganggu ketenteraman dan kesejahteraan personil dan pada gilirannya turut mengganggu produktivitas personil dan organisasi (Robbins, 1990). Dengan dasar itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena stres kerja dalam organisasi.

Dalam bidang pendidikan, pengembangan sumber daya manusia ditujukan pada pertumbuhan profesi dan sisi kemanusiaan personil di sekolah (Sergiovanni & Starratt, 1993) Pertumbuhan itu akan sulit tercapai secara maksimal manakala personil sekolah,

khususnya guru, berada dalam situasi dan kondisi kerja yang mengan- cam atau mengganggu kesejahteraannya.

Atas dasar itu, manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan diharapkan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena stres kerja guru. Apalagi terdapat cukup bukti yang menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan secara signifikan dengan keinginan guru meninggalkan profesi mengajar (Litt & Turk, 1985). Lebih dari itu, stres kerja berpengaruh pada peningkatan angka rata-rata ketidakhadiran guru setiap tahun dan peningkatan jumlah guru yang berhenti lebih dini (Gaziel, 1993).

2. Pentingnya Kajian Stres Kerja

Istilah stres kerja digunakan untuk menunjukkan keadaan tertekan yang di- alami individu yang disebabkan oleh kondisi atau situasi tertentu yang terjadi di ling- kungan kerjanya. Istilah itu membedakannya dengan jenis stres hidup lainnya yang bersumber dari lingkungan keluarga dan lingkungan sosial (Gmelch, Lovrich, & Wilke, 1984; Robbins, 1990).

Konsep stres kerja didasarkan pada tiga pendekatan dalam mengkaji stres. Satu. pendekatan fisiologik, pendekatan stimulus, dan pendekatan psikologik (Baron & Greenberg 1990; Cox & Ferguson, 1991). Pendekatan fisiologik berpijak pada konsep stres yang dikemukakan oleh Selye. Selye (1985) mengemukakan bahwa stres adalah respon umum tubuh terhadap suatu tuntutan. Definisi itu, didasarkan pada indikator obyektif seperti perubahan jasmani dan kimiawi yang muncul sesudah adanya tuntutan atau tekanan dari lingkungan. Menurut Selye, perubahan-perubahan itu terjadi dalam serangkaian reaksi fisiologik yang disebut The General Adaptation Syndrome atau Sindrom Adaptasi Umum yang terdiri atas tiga tahap, yaitu tahap reaksi alarm, tahap perlawanan, dan tahap kelelahan. Bila suatu situasi mengancam keamanan atau kesehatan individu, maka akan segera terjadi reaksi alarm. Jika indi- vidu dapat bertahan, reaksi awal ini kemudian diikuti oleh tahap kedua, yaitu perla- wanan terhadap situasi yang mengancam itu. Jika stres berkepanjangan, maka tahap kelelahan akan terjadi, di mana kemampuan untuk mengatasi stres menurun. Tahap ini diikuti oleh munculnya penyakit biologis.

Pendekatan stimulus menekankan perlunya diperhatikan peristiwa eksternal yang menyebabkan stres (Baron & Greenberg, 1990). Stimulus berupa peristiwa eks- ternal yang menyebabkan

munculnya tuntutan terhadap individu untuk beradaptasi, mengatasi atau menyesuaikan diri (Sowa, dkk., 1986). Menurut pendekatan ini, banyak peristiwa eksternal yang potensial menyebabkan stres memiliki sifat-sifat berikut: (1) mempunyai pengaruh yang sangat kuat sehingga bisa menyebabkan individu mengalami kelebihan beban fisik maupun mental, (2) potensial terhadap timbulnya keadaan yang tidak serasi pada individu, dan (3) berada di luar pengendalian individu (Baron & Greenberg, 1990).

Pendekatan psikologik atau penilaian kognitif (cognitive appraisal) diilhami oleh pemikiran Lazarus dan kawan-kawan yang memperkenalkan teori kognitif dalam mengkaji fenomena stres. Aspek kunci dari pendekatan itu adalah "penilaian kognitif" individu. Menurut Lazarus dan Folkman (1986), stres merupakan "a relationship with the environment that the person appraises as significant for his or her well-being and in which the demands tax or exceed available coping resources" (h. 63).

Penilaian kognitif meliputi dua dimensi: penilaian primer dan penilaian sekunder (Cox & Ferguson, 1991). Penilaian primer berkenaan dengan penilaian individu untuk menentukan apakah suatu stimulus atau situasi membahayakan, mengancam, atau menantang, sedangkan penilaian sekunder berkenaan dengan penilaian individu terhadap kemampuannya mengatasi stimulus tersebut. Dari perspektif ini, stres terjadi manakala terdapat ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian yang sangat berarti antara persepsi individu terhadap suatu tuntutan yang dihadapinya dan kemampuannya mengatasi tuntutan tersebut. Dengan kata lain stres terjadi apabila individu merasakan: (1) bahwa suatu situasi atau tuntutan mengancam tujuan penting individu, dan (2) bahwa individu tidak mampu mengatasi situasi potensial tersebut (Lazarus & Folkman, 1986).

Pendekatan itu juga memandang bahwa suatu situasi yang terjadi dapat menimbulkan reaksi stres yang berbeda pada setiap individu (Baron & Greenberg, 1990; Barrow & Prosen, 1981; Cox & Ferguson, 1991; Singer & Davidson, 1986). Perbedaan reaksi stres ini disebabkan oleh pengaruh perbedaan individu dalam proses penilaian kognitif yang terjadi dalam dua rangkaian penilaian (Cox & Ferguson 1991. Singer & Davidson, 1986). Pertama, dalam penilaian primer, perbedaan individu berperan dalam hubungannya dengan persepsi individu terhadap tuntutan dan tekanan pekerjaan. Kedua, dalam penilaian sekunder, kemampuan individu dalam mengatasi

tuntutan tersebut bervariasi. Secara rinci, Fletcher (1991) mengemukakan bahwa terjadinya perbedaan reaksi atau respon stres pada setiap individu disebabkan oleh: (1) perbedaan keadaan individu, (2) perbedaan dalam melihat dunia, dan (3) perbedaan kecondongan (bias) dari sistem fungsional individu.

Stres yang dialami seseorang dapat mengakibatkan munculnya berbagai jenis gangguan atau penyakit. Gangguan itu dalam bentuk psikologis, fisiologis, dan perilaku (Farmer, Monahan, Hekeler, 1984; Robbins, 1990). Gangguan psikologis muncul dalam bentuk ketidakstabilan emosi, ketegangan emosional, kegelisahan, kece-masan, dan frustrasi (Barrow & Prosen, 1981; Chandler & Shermis, 1985; Daft & Steers, 1986; Davis & Newstrom, 1989; Steers, 1984). Penyakit fisiologis meliputi kelelahan kronis, tekanan darah tinggi, penyakit pencernaan, dan penyakit jantung (Davis & Newstrom, 1989; Steers, 1984). Gangguan perilaku meliputi kehilangan nafsu makan atau terlalu banyak makan, kesulitan tidur, menjadi perokok, peminum alkohol, atau menyalahgunakan obat-obatan (Atkinson, 1991; Luthans, 1989).

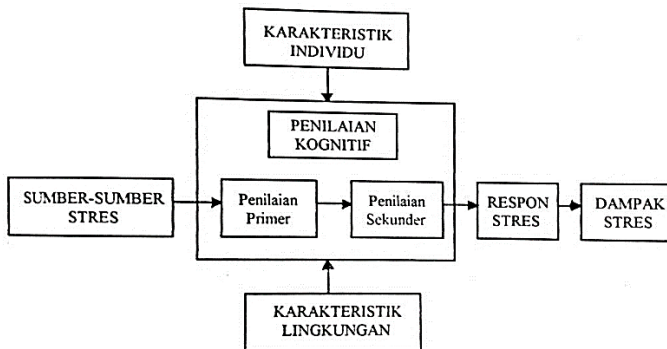
Berdasarkan pendekatan psikologik itu, maka konsep stres kerja meliputi lima komponen analisis, yaitu: (1) situasi kerja atau sumber-sumber stres kerja yang potensil membuat stres, (2) penilaian kognitif, yang mencakup penilaian primer dan penilaian sekunder, terhadap sumber-sumber stres kerja, (3) perbedaan individu, be- rupa karakteristik individu dan karakteristik lingkungan yang mempengaruhi penilaian kognitif, (4) respon stres kerja yang dialami individu, dan (5) akibat stres yang bersifat psikologis, fisiologis, dan perilaku.

Penelitian ini menggunakan pendekatan psikologik sebagai dasar dalam mengkaji stres kerja guru. Pendekatan ini dianggap relevan digunakan dengan asumsi bahwa stres kerja yang dialami setiap guru pada dasarnya ditentukan oleh penilaian kognitifnya terhadap stresor kerja. Penelitian ini hanya difokuskan pada empat dari lima komponen analisis di atas, yaitu: (1) sumber-sumber stres kerja, (2) penilaian kognitif, (3) karakteristik individu dan lingkungan, dan (4) respon stres kerja. Kom- ponen kelima tidak dicakup dalam analisis ini karena melibatkan pendekatan analisis multidisiplin yang cukup kompleks, yang meliputi psikologi, kedokteran, dan ilmu perilaku.

Dari acuan pendekatan penilaian kognitif tersebut, stres kerja dalam peneli- tian ini dirumuskan sebagai kondisi kejiwaan yang

dialami oleh individu sebagai reaksi atas hasil penilaiannya terhadap situasi kerja yang mengancam kesejahteraannya dan yang dirasakan tidak dapat diatasi secara memuaskan.

Berdasarkan pendekatan penilaian kognitif, model stres kerja dapat digambarkan pada bagian berikut. Gambar ini menunjukkan hubungan sumber-sumber stres, karakteristik individu dan karakteristik lingkungan, penilaian kognitif, respon stres, dan dampak stres.



Gambar 2.1 Model Stres Kerja (diadaptasi dari Cohen & Wills, 1985; Robbins, 1990).

G. SUMBER

Atkinson, J. M. (1990). *Mengatasi stres di tempat kerja*. Terjemahan oleh B. Susetyo. (1991). Jakarta: Binarupa Aksara.

Baron R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Barrow, J. C., & Prosen, S. S. (1981). A Model of stress and counseling interventions. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(1), 3-10.


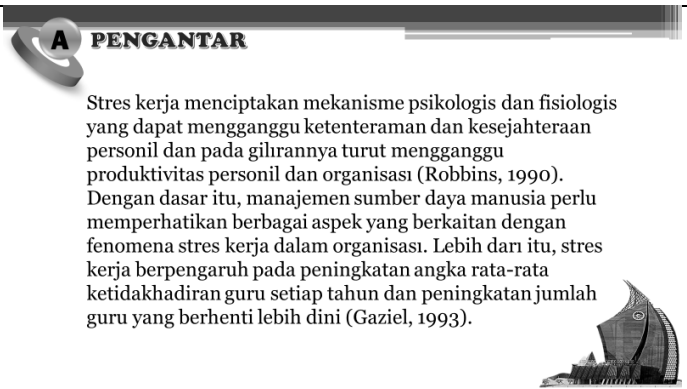
- Chandler, L. A., & Shermis, M.D. (1985). Assessing behavioral responses to stress. *Educational and Psychological Measurement*, 45(4), 825-844.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357
- Cox, T., & Ferguson, E. (1991). Individual differences, stress and coping. Dalam C. L. Cooper & R. Payne. (Eds.). *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. (1991). Chichester: John Wiley & Sons.
- Daft, R. L., & Steers, R. M. (1986). *Organization: A micro/macro approach*. Glenview, Illinois, London: Scott, Foresman and Company.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*. (8th ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Farmer R. E., Monahan, L. H., & Hekeler, R. W. (1984). *Stress management for human services*. Beverly Hills: Sage Publications
- Fletcher, B. (C). (1991). *Work, stress, disease and life expectancy*. Chichester. John Wiley & Sons Ltd
- Gaziel, H. H. (1993). Coping with occupational stress among teachers: a crosscultural study. *Comparative Education*, 29(1), 67-79,
- Gmelch, W. H., Lovrich, N. P., & Wilke, P. K. (1984). Sources of stress in academe: A national perspective, *Research in Higher Education*, 20(4), 477-490.
- Keita, G. P., & Jones, J. M. (1990). Reducing adverse reaction to stress in the work- place. *American Psychologist*, 45(10), 1137-1141,

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986), Cognitive theories of stress and the issue of circularity. Dalam M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.). *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives*. (1986). New York: Plenum Press.
- Litt, M. D., & Turk, D.C., (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research*, 78(31), 178-185.
- Lunhans, F. (1989). *Organizational behavior*. (5th ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Robbins, S. P. (1990). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. (4th ed.). New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Schuler, R. S. (1987). *Personnel and human resource management*. (3rd ed.). New York: West Publishing Company.
- Selye, H. (1985). History and present status of the stress concepts. Dalam A. Monat & R.S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: An anthology*, 2nd Ed. (1985). New York: Columbia University Press.
- Sergiovanni, T. J. & Starratt R. J. (1983). *Supervision: Human perspectives*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mlapa gampang kortsluiting? (1986, 11 Oktober). *Tempo*, h. 32.
- Singer, J. E, & Davidson, L. M. (1986). Specificity and stress research. Dalam M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.). *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social Perspectives*. (1986). New York: Plenum Press.
- Soewondo, S. (1993, April). *Stres kerja dalam era pembangunan*. Pidato Pengukuhan yang diucapkan pada Upacara Penerimaan Jabatan sebagai Guru Besar Tetap Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.

- Sowa, C. J., Lustman, P. J., & Day, R. C. (1986), Evaluating stressful life events. *Educational and Psychological Measurement*, 46, 353-358.
- Sarks, D., & Ingram, M. J. (1979). Stres prevention and management: A workshop approach. *The Personnel and Guidance Journal*, 58(3), 197-200.
- Stects, R. M. (1984). *Introduction to organizational behavior*. (2nd ed.). Glenview, linois: Scott, Foresman and Company.

H. LAMPIRAN:

Lampiran 2. 1 Materi Presentasi

Slide 1	 <p>The slide features a dark grey background with the text "UNIT 2" in a bold, white, sans-serif font, centered above "KONSEP STRES KERJA" in a similar but slightly larger font. Below the text, there are several horizontal white lines of varying lengths, creating a sense of motion or a list.</p>
Slide 2	 <p>The slide has a dark grey background. On the left, there is a large, stylized letter "A" inside a grey circle. To its right, the word "PENGANTAR" is written in a bold, white, sans-serif font. Below this, a paragraph of text in white sans-serif font reads: "Stres kerja menciptakan mekanisme psikologis dan fisiologis yang dapat mengganggu ketenteraman dan kesejahteraan personil dan pada gilirannya turut mengganggu produktivitas personil dan organisasi (Robbins, 1990). Dengan dasar itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena stres kerja dalam organisasi. Lebih dari itu, stres kerja berpengaruh pada peningkatan angka rata-rata ketidakhadiran guru setiap tahun dan peningkatan jumlah guru yang berhenti lebih dini (Gaziel, 1993)." In the bottom right corner, there is a small, detailed illustration of a traditional Indonesian sailboat (Gajih) on the water.</p>

Slide 3

B TUJUAN DIKLAT

Tujuan Umum	Tujuan Khusus
Untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola stres kerjanya	Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai konsep dasar stres
	Memberikan keterampilan kepada peserta dalam mengelola stres mereka yang bersumber dari lingkungan kerjanya




Slide 4

C MATERI DIKLAT

KONSEP STRES KERJA

- Pendekatan fisiologik
- Pendekatan stimulus
- Pendekatan psikologik



Slide 5



D BAHAN DAN ALAT

- 1 Tes Kemampuan Stres Kerja Dalam Pendekatan
- 2 Lembar Kerja Komputer (LJK)
- 3 Kertas Plano
- 4 ATK
- 5 Komputer dan LCD







Slide 6



E SKENARIO SESI

MATERI	WAKTU (MENIT)	KEGIATAN	SUMBER / ALAT
Pembukaan		Curah pendapat tentang Konsep dasar stres kerja	• Kertas plano
Memahami teori dan konsep Stres	1JP (45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan materi oleh fasilitator • Tanya jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan LCD
Memahami dampak stres	1JP (45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan Materi oleh fasilitator • Diskusi dan tanya jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan LCD
Penutup		Fasilitator dan peserta menyimpulkan tentang kesulitan guru yang dihadapi mengenai stresor	




<p>Slide 7</p>	<div data-bbox="323 173 1011 564">  <p>BAHAN BACAAN</p> <p>Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi. Salah satu di antaranya adalah untuk memperbaiki keselamatan dan kesehatan personil (Schuler, 1987). Keselamatan dan kesehatan kerja individu dipengaruhi oleh kondisi psikis, fisik, dan psikososial yang disebabkan oleh faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan kerjanya.</p>  </div>
<p>Slide 8</p>	<div data-bbox="323 687 1011 1078">  <p>BAHAN BACAAN</p> <p>Stres kerja menciptakan mekanisme psikologis dan fisiologis yang dapat mengganggu ketenteraman dan kesejahteraan personil dan pada gilirannya turut mengganggu produktivitas personil dan organisasi (Robbins, 1990).</p>  </div>

Slide 9

F BAHAN BACAAN

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan diharapkan memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan fenomena stres kerja guru apalagi terdapat cukup bukti yang menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan secara signifikan dengan keinginan guru meninggalkan profesi mengajar (Litt & Turk, 1985). Lebih dari itu, stres kerja berpengaruh pada peningkatan angka rata-rata ketidakhadiran guru setiap tahun dan peningkatan jumlah guru yang berhenti lebih dini (Gaziel, 1993).







Slide 10

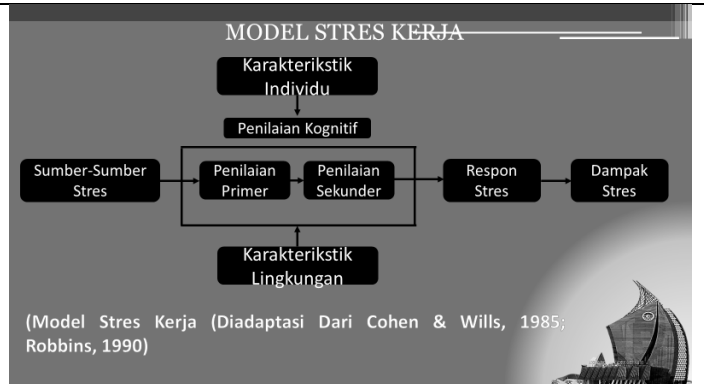
F BAHAN BACAAN

Konsep stres kerja didasarkan pada tiga pendekatan dalam mengkaji stres, Satu. pendekatan fisiologik, pendekatan stimulus, dan pendekatan psikologik (Baron & Greenberg 1990; Cox & Ferguson, 1991)



<p>Slide 11</p>	<div data-bbox="323 173 1011 564">  <p>BAHAN BACAAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan fisiologik berpijak pada konsep stres yang dikemukakan oleh Selve. 2. Pendekatan stimulus menekankan perlunya diperhatikan peristiwa eksternal yang menyebabkan stres (Baron & Greenberg, 1990). 3. Pendekatan psikologik atau penilaian kognitif (cognitive appraisal) diilhami oleh pemikiran Lazarus dan kawan-kawan yang memperkenalkan teori kognitif dalam mengkaji fenomena stres.  </div>
<p>Slide 12</p>	<div data-bbox="323 711 1011 1093">  <p>BAHAN BACAAN</p> <p>Berdasarkan pendekatan psikologik itu, maka konsep stres kerja meliputi lima komponen analisis, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Situasi kerja atau sumber-sumber stres kerja yang potensil membuat stres, 2) Penilaian kognitif, yang mencakup penilaian primer dan penilaian sekunder, terhadap sumber-sumber stres kerja, 3) Perbedaan individu, berupa karakteristik individu dan karakteristik lingkungan yang mempengaruhi penilaian kognitif, 4) Respon stres kerja yang dialami individu, dan 5) Akibat stres yang bersifat psikologis, fisiologis, dan perilaku.  </div>

Slide 13



Slide 14

G SUMBER





Atkinson, J. M. (1990). *Mengatasi stres di tempat kerja*. Terjemahan oleh B. Susetyo. (1991). Jakarta: Binarupa Aksara.





Baron R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Barrow, J. C., & Prosen, S. S. (1981). A Model of stress and counseling interventions. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(1), 3-10.

Chandler, L. A., & Shermis, M.D. (1985). Assessing behavioral responses to stress. *Educational and Psychological Measurement*, 45(4), 825-844.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357

<p>Slide 15</p>	<div data-bbox="323 173 1011 564">  <p>G SUMBER</p> <p>Cox, T., & Ferguson, E. (1991). Individual differences, stress and coping. Dalam C. L. Cooper & R. Payne. (Eds.). <i>Personality and stress: Individual differences in the stress process</i>. (1991). Chichester: John Wiley & Sons.</p> <p>Daft, R. L., & Steers, R. M. (1986). <i>Organization: A micro/macro approach</i>. Glenview, Illinois, London: Scott, Foresman and Company.</p> <p>Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). <i>Human behavior at work: Organizational behavior</i>. (8th ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.</p> <p>Farmer R. E., Monahan, L. H., & Hekeler, R. W. (1984). <i>Stress management for human services</i>. Beverly Hills: Sage Publications</p> <p>Fletcher, B. (C). (1991). <i>Work, stress, disease and life expectancy</i>. Chichester: John Wiley & Sons Ltd</p>  </div>
<p>Slide 16</p>	<div data-bbox="323 711 1011 1093">  <p>G SUMBER</p> <p>Gaziel, H. H. (1993). Coping with occupational stress among teachers: a crosscultural study. <i>Comparative Education</i>, 29(1), 67-79,</p> <p>Gmelch, W. H., Lovrich, N. P., & Wilke, P. K. (1984). Sources of stress in academe: A national perspective, <i>Research in Higher Education</i>, 20(4), 477-490.</p> <p>Keita, G. P., & Jones, J. M. (1990). Reducing adverse reaction to stress in the work- place. <i>American Psychologist</i>, 45(10), 1137-1141,</p> <p>Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. Dalam M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.). <i>Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives</i>. (1986). New York: Plenum Press.</p> <p>Litt, M. D., & Turk, D.C., (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. <i>Journal of Educational Research</i>, 78(31), 178-185.</p>  </div>

<p>Slide 17</p>	 <p>Lunhans, F. (1989). <i>Organizational behavior</i>. (5th ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.</p> <p>Robbins, S. P. (1990). <i>Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications</i>. (4th ed.). New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.</p> <p>Schuler, R. S. (1987). <i>Personnel and human resource management</i>. (3rd ed.). New York: West Publishing Company.</p> <p>Selye, H. (1985). History and present status of the stress concepts. Dalam A. Monat & R.S. Lazarus (Eds.), <i>Stress and coping: An anthology</i>, 2nd Ed. (1985). New York: Columbia University Press.</p> <p>Sergiovanni, T. J. & Starratt R. J. (1983). <i>Supervision: Human perspectives</i>. New York: McGraw-Hill Book Company. Mlapa gampang kortsluiting? (1986, 11 Oktober). <i>Tempo</i>, h. 32.</p> 
<p>Slide 18</p>	 <p>Singer, J. E, & Davidson, L. M. (1986). Specificity and stress research. Dalam M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.). <i>Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social Perspectives</i>. (1986). New York: Plenum Press.</p> <p>Soewondo, S. (1993, April). <i>Stres kerja dalam era pembangunan</i>. Pidato Pengukuhan yang diucapkan pada Upacara Penerimaan Jabatan sebagai Guru Besar Tetap Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.</p> <p>Sowa, C. J., Lustman, P. J., & Day, R. C. (1986), Evaluating stressful life events. <i>Educational and Psychological Measurement</i>, 46, 353-358.</p> <p>Sarks, D., & Ingram, M. J. (1979). Stres prevention and management: A workshop approach. <i>The Personnel and Guidance Journal</i>, 58(3), 197-200.</p> <p>Stects, R. M. (1984). <i>Introduction to organizational behavior</i>. (2nd ed.). Glenview, Iinois: Scott, Foresman and Company.</p> 

Lampiran 2. 2 Lembar Kerja

LEMBAR KERJA SUASANA KERJA GURU

Petunjuk:

Jawablah pertanyaan umum berikut untuk mengidentifikasi situasi kerja Anda di sekolah yang menyebabkan stress. Tahapan kegiatan

dimulai secara individu yang diakhiri dengan kesepakatan kelompok tentang perlunya mengatasi stress.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Anda merasakan tekanan psikologi dalam pekerjaan Anda sebagai guru?	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
2	Apa saja sumber-sumber penyebab tekanan tersebut	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
3	Untuk jangka panjang, apakah tekanan tersebut mengganggu Anda	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

4	Apa akibat yang ditimbulkan dari tekanan tersebut terhadap kesehatan dan kinerja Anda	<div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div>
5	Apakah Anda memiliki kemauan untuk mengatasinya? Kemukakan caranya!	<div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div>

UNIT 3

SUMBER-SUMBER STRES KERJA

A. PENGANTAR

Beberapa sumber stres lainnya yang diidentifikasi dari sejumlah kajian adalah: (1) menggantikan mengajar bagi guru yang tidak hadir (Borg & Riding, 1991); (2) silabus yang kurang jelas atau tidak rinci (Borg & Riding, 1991); (3) tekanan dari kepala sekolah dan pejabat pendidikan (Borg & Riding, 1991); (4) tuntutan silabus yang tidak realistis untuk diajarkan kepada murid (Borg & Riding, 1991); (5) keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler (Hodge, dkk., 1994); (6) kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan ekstra/tambahan (Capel, 1992); (7) tidak memadainya waktu untuk bercakap-cakap dengan sejawat selama jam kerja (Smith & Bourke, 1992); (8) hubungan dengan orangtua siswa (Dworkin, 1987); (9) hubungan dengan siswa (Kremer-Hayon & Goldstein, 1990); (10) lingkungan sekolah yang terlalu bising/gaduh (Hodge, 1994); (11) kurang jelasnya rumusan peranan (Harris, dkk., 1985); dan (12) kesulitan mempelajari materi pelajaran (Tjiptadi, 1990).

Hasil analisis varian menunjukkan bahwa untuk dua stresor, ditemukan perbedaan skor rerata yang signifikan antara guru laki-laki dan guru perempuan. Skor rerata stresor “konflik pribadi” berupa keharusan melakukan pekerjaan sekolah yang tidak sesuai dengan keinginan pribadi, secara signifikan lebih tinggi pada guru perempuan. Sementara itu, skor rerata stresor “hubungan dengan orangtua siswa” lebih signifikan pada guru laki-laki.

B. TUJUAN

Tujuan Umum

Untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola stres kerjanya.

Tujuan Khusus

1. Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai sumber-sumber stres dari lingkungan kerjanya.
2. Memberikan keterampilan kepada peserta dalam mengelola stres mereka yang bersumber dari lingkungan kerjanya.

C. MATERI DIKLAT (SUMBER-SUMBER STRES KERJA)

1. Stresor Positif / Eustress
2. Stresor Negatif / Distress

D. BAHAN DAN ALAT

1. Tes Kemampuan Stres Kerja Guru
2. Lembar Kerja Komputer
3. Kertas Plano
4. ATK
5. Komputer dan LCD

E. SKENARIO SESI

Alokasi Waktu : 4 JP (4x45 menit)

Kompetensi : Peserta memahami sumber-sumber stres kerja

MATERI	WAKTU (MENIT)	KEGIATAN	SUMBER / ALAT
Pembukaan		Curah pendapat tentang kesulitan guru yang dihadapi mengenai Stresor	Kertas plano

Memahami sumber-sumber stres kerja guru	2JP (2x45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan materi oleh fasilitator • Tanya jawab 	Lembar kerja komputer Kertas plano ATK Komputer dan LCD
Mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja guru yang dominan	2JP (2x45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi kelompok • Diskusi kelas 	Lembar kerja komputer Kertas plano ATK Komputer dan LCD
Penutup		Fasilitator dan peserta menyimpulkan tentang kesulitan guru yang dihadapi mengenai stresor	

F. BAHAN BACAAN

Sumber-sumber atau faktor-faktor stres, yang sering disingkat dengan istilah stresor, digolongkan ke dalam dua tipe utama, yaitu stresor positif atau eustress dan stresor negatif atau distress (Hellriegel & Slocum, Jr., 1989). Stresor positif adalah stresor yang menyenangkan atau konstruktif, seperti promosi jabatan. Stresor negatif adalah stresor yang tidak menyenangkan, seperti gaji yang tidak memadai. Sebagai- mana umumnya para ahli, penelitian ini lebih difokuskan pada stresor negatif.

Beberapa penulis mengidentifikasi berbagai stresor kerja yang sering dihadapi pekerja. Griffin dan Moorhead (1986) mengelompokkan stresor kerja ke dalam empat kategori, yaitu: (1) tuntutan tugas, (2) tuntutan fisik, (3) tuntutan peranan, dan (4) tuntutan antarpersonil. Luthans (1990) menggolongkan stresor kerja ke dalam

empat kelompok, yaitu: (1) kebijakan, (2) struktur, (3) kondisi fisik, dan (4) proses.

Pengelompokan stresor kerja tersebut masih bersifat umum dan belum menggambarkan keunikan kondisi kerja yang dihadapi guru dalam latar persekolahan. Karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi stresor kerja guru. Uraian berikut ini mengulas stresor kerja guru yang ditemukan dari kajian para ahli.

Salah satu stresor kerja guru yang paling banyak disebutkan dalam berbagai kajian adalah sulitnya memelihara disiplin siswa di dalam kelas (Borg & Ridding, 1991; Cartee, 1993; Dworkin, 1987; Feitler & Tokar, 1982; Harris, dkk., 1985; Capel, 1992; Kremer-Hayon & Goldstein, 1990; Smith & Bourke, 1992). Dari penelitian Borg dan Ridding (1991) terungkap bahwa stresor ini termasuk dalam kelompok stresor yang paling membuat guru stres.

Tidak memadainya fasilitas dan sumber daya pengajaran, juga diidentifikasi sebagai salah satu stresor kerja guru (Borg & Ridding, 1991; Dworkin, 1987; Harris, dkk., 1985; Hodge, dkk. 1994; Sweeney & McCabe, 1992; Tjiptadi, 1990). Dari penelitian Hodge, dkk. (1994), terungkap bahwa terbatasnya sumber daya merupakan salah satu stresor utama guru setelah stresor kegiatan ekstrakurikuler.

Gaji yang tidak memadai juga merupakan salah satu stresor kerja guru (Borg & Ridding, 1991; Dworkin, 1987; Falk & Kilcoyne, Jr., 1985; Litt & Turk, 1985; Smith & Bourke, 1992). Dworkin (1987) menemukan stresor ini menempati urutan pertama di antara sejumlah stresor guru.

Pekerjaan administratif atau tulis-menulis yang terlalu banyak juga merupakan salah satu stresor kerja guru (Borg & Ridding, 1991; Dworkin, 1987; Capel, 1992; Kremer-Hayon & Goldstein, 1990; Sweeney & McCabe, 1992). Dari penelitian Sweeney dan McCabe (1992) terungkap bahwa stresor ini, bersama dengan stresor beban kerja lainnya, berkorelasi signifikan dengan tingginya tingkat stres guru.

Beban mengajar yang terlalu berat merupakan salah satu stresor kerja guru yang dikemukakan oleh Dworkin (1987), Harris, dkk. (1985), Hodge, dkk. (1994), Capel (1992), dan Kremer-Hayon dan Goldstein (1990). Penelitian Capel (1992) mengungkapkan bahwa stresor beban kerja merupakan salah satu di antara sejumlah faktor yang menyebabkan tingginya tingkat stres guru.

Peluang promosi yang terbatas merupakan salah satu stresor kerja guru yang ditemukan dalam kajian Borg dan Riding (1991), Falk dan Kilcoyne, Jr. (1985), Smith dan Bourke (1992), dan Sweeney dan McCabe (1992). Temuan penelitian Smith dan Bourke (1992) terhadap 204 guru di Australia mengungkapkan bahwa kurangnya peluang promosi, yang termasuk dalam kelompok stresor penghargaan dan pengakuan, menduduki peringkat pertama penyebab stres guru.

Rendahnya status profesi guru juga merupakan salah satu stresor guru (Borg & Riding, 1991; Capel, 1992; Litt & Turk, 1985; Sweeney & McCabe, 1992). Temuan penelitian Capel (1992) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang secara signifikan berkorelasi dengan stres guru adalah rendahnya status profesi guru.

Tuntutan pekerjaan sesudah jam sekolah, seperti memeriksa pekerjaan murid di rumah, yang mengganggu kegiatan pribadi, merupakan stresor kerja guru lainnya (Borg & Riding, 1991; Smith & Bourke, 1992; Cartee, 1993; Capel, 1992). Dari penelitian Cartee (1993) terungkap bahwa kelompok stresor "siswa dan orangtua" yang di dalamnya termasuk stresor tuntutan pekerjaan sesudah jam sekolah merupakan stresor utama guru.

Kelas yang terlalu padat atau penuh juga diidentifikasi sebagai salah satu stresor kerja guru (French, 1993; Kremer-Hayon & Goldstein, 1990; Smith & Bourke, 1992; Sweeney & McCabe, 1992). Penelitian French (1993) yang secara khusus mengkaji pengaruh rasio guru-siswa menunjukkan adanya perbedaan tingkat stres guru berdasarkan rasio guru-siswa; guru yang mengalami stres yang rendah mempunyai rasio guru-siswa yang secara signifikan lebih kecil dibandingkan dengan guru yang mengalami tingkat stres sedang atau tinggi.

Kurangnya motivasi, perhatian, dan respon siswa terhadap pelajaran juga merupakan salah satu stresor guru (Borg & Riding, 1991; Cartee, 1993; Harris, dkk., 1985; Capel, 1992). Temuan Borg dan Riding (1991) menunjukkan bahwa kelompok stresor "murid yang berkelakuan buruk" yang di dalamnya termasuk stresor "siswa yang tidak termotivasi atau kurang perhatian" merupakan faktor yang paling membuat guru stres.

Birokrasi sekolah yang kaku dan ketat juga diidentifikasi sebagai salah satu sumber stres guru (Kaiser & Polczynski, 1982; Kremer-Hayon & Goldstein, 1990; Mantur, 1991). Hasil wawancara

peneliti dengan salah seorang psikiater Rumah Sakit Jiwa Pusat Lawang, Malang, mengungkapkan bahwa salah satu penyebab gangguan kejiwaan yang dialami oleh seorang guru adalah prosedur kerja yang terlalu birokratis (Percakapan pribadi, 30 Juni 1994).

Kesulitan menyusun perencanaan pengajaran merupakan salah satu stresor kerja guru (Cartee, 1993; Harris, dkk., 1985; Dworkin, 1987; Tjiptadi, 1990). Secara khusus, stresor ini berkenaan dengan perencanaan dan pengorganisasian kegiatan belajar untuk rentang kemampuan yang luas (Cartee, 1993; Harris, dkk., 1985). Siswa perorangan yang berkelakuan buruk terus-menerus merupakan salah satu stresor guru yang diidentifikasi oleh Borg dan Riding (1991), Cartee (1993) dan Feitler dan Tokar (1982). Dari penelitian Borg dan Riding (1991) dan Feitler dan Tokar (1982) ditemukan bahwa stresor ini menempati urutan pertama di antara sejumlah stresor utama guru.

Kurangnya penghargaan yang wajar terhadap usaha dan prestasi guru dalam pengajaran juga merupakan salah satu stresor kerja guru (Borg & Riding, 1991, Smith & Bourke, 1992; Mantur, 1991). Penelitian Smith dan Bourke (1992) menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan dan pengakuan berada pada peringkat pertama dari sejumlah faktor penyebab stres guru.

Hubungan dengan kepala sekolah yang kurang harmonis merupakan stresor guru lainnya yang diidentifikasi oleh Borg dan Riding (1991), Dworkin (1987), dan Kremer-Hayon dan Goldstein (1990). Dalam penelitian Dworkin (1987), stresor ini menempati peringkat keenam dari 15 stresor guru.

Keharusan melakukan sesuatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan pribadi merupakan salah satu stresor konflik yang menyebabkan guru stres (Litt & Turk, 1985; Smith & Bourke, 1992; "Ciptakan Rasa", 1993). Stresor ini malahan menjadi penyebab penyakit kejiwaan yang kronis seperti yang dialami seorang guru di Jawa Tengah ("Ciptakan Rasa", 1993).

Pelayanan administrasi sekolah yang kurang mendukung tugas-tugas pengajaran juga merupakan salah satu stresor kerja guru (Harris, dkk., 1985; Kremer-Hayon & Goldstein, 1990; Borg & Riding, 1991). Menurut Kremer-Hayon dan Goldstein (1990), pelayanan administrasi sekolah yang jelek merupakan faktor lingkungan kerja yang berkaitan dengan stres guru.

Sumber stres guru lainnya yang sering ditemukan dalam berbagai kajian ada- Jah: (1) konflik, berupa keharusan melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan ke- hendak orang lain (Litt & Turk, 1985; Smith & Bourke, 1992); (2) hubungan dengan para sejawat guru yang kurang harmonis (Borg & Riding, 1991; Dworkin, 1987); (3) tidak memadainya peraturan disiplin sekolah (Feitler & Tokar, 1982; Sweeney & McCabe, 1992); (4) tidak memadainya waktu untuk memeriksa pekerjaan siswa (Borg & Riding, 1991; Capel, 1992); (5) tidak memadainya waktu menyusun peren- canaan pelajaran (Harris, dkk., 1985; Capel, 1992); (6) tidak memadainya waktu un- tuk membimbing siswa secara perorangan (Borg & Riding, 1991; Capel, 1992); (7) kurangnya partisipasi guru dalam pembuatan keputusan (Borg & Riding, 1991; Sweeney & McCabe, 1992); (8) jeleknya kondisi fisik bangunan (Dworkin, 1987; Hodge, dkk., 1994); (9) kurangnya bimbingan dan bantuan supervisor bagi perbaikan pengajaran (Litt & Turk, 1985; Smith & Bourke, 1992); (10) kesulitan memelihara disiplin siswa di luar kelas (Dworkin, 1987; Harris, dkk., 1985); (11) kesulitan dalammeningkatkan prestasi belajar siswa (Borg & Riding, 1991; Sweeney & McCabe, 1992); (12) terbatasnya waktu untuk mengajarkan materi silabus (Borg & Riding, 1991; Capel, 1992); (13) belum memadainya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah (Mantur, 1991; Sweeney & McCabe, 1992); dan (14) siswa yang sulit mema- hami pelajaran yang diberikan oleh guru (Harris, dkk. (1985); Dworkin, 1987).

Sementara itu, beberapa sumber stres lainnya yang diidentifikasi dari sejumlah kajian adalah: (1) menggantikan mengajar bagi guru yang tidak hadir (Borg & Riding, 1991); (2) silabus yang kurang jelas atau tidak rinci (Borg & Riding, 1991); (3) tekanan dari kepala sekolah dan pejabat pendidikan (Borg & Riding, 1991); (4) tuntutan silabus yang tidak realistis untuk diajarkan kepada murid (Borg & Riding, 1991); (5) keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler (Hodge, dkk., 1994); (6) ku- rangnya penghargaan terhadap pekerjaan ekstra/tambahan (Capel, 1992); (7) tidak memadainya waktu untuk bercakap-cakap dengan sejawat selama jam kerja (Smith & Bourke, 1992); (8) hubungan dengan orangtua siswa (Dworkin, 1987); (9) hubung- an dengan siswa (Kremer-Hayon & Goldstein, 1990); (10) lingkungan sekolah yang terlalu bising/gaduh (Hodge, 1994); (11) kurang jelasnya rumusan peranan (Harris, dkk., 1985); dan (12) kesulitan mempelajari materi pelajaran (Tjiptadi, 1990).

Survei terbatas yang dilakukan peneliti terhadap sejumlah guru mengungkapkan beberapa stresor guru lainnya, yaitu: (1) potongan gaji, (2) kesulitan mengumpulkan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan, (3) kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda, (4) mengajarkan bidang studi yang tidak sesuai dengan keahlian, (5) terbatasnya kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan ke jenjang yang lebih tinggi, dan (6) terbatasnya kesempatan mengikuti penataran/pelatihan.

Berdasarkan kajian tersebut, dapat diidentifikasi sumber-sumber stres kerja guru sebagai berikut.

1. Kesulitan memelihara disiplin siswa dalam kelas.
2. Fasilitas dan sumber daya pengajaran yang tidak memadai.
3. Gaji yang tidak memadai.
4. Pekerjaan administratif/tulis-menulis yang terlalu banyak.
5. Beban mengajar yang terlalu berat.
6. Peluang promosi (kenaikan jabatan/pangkat) yang terbatas.
7. Status profesi guru yang rendah di masyarakat.
8. Tuntutan pekerjaan sesudah jam sekolah yang mengganggu kegiatan pribadi (seperti memeriksa pekerjaan murid di rumah).
9. Siswa dalam kelas yang terlalu padat/penuh.
10. Kurangnya motivasi, perhatian, dan respon siswa terhadap pelajaran.
11. Prosedur kerja yang terlalu birokratis.
12. Kesulitan dalam menyusun persiapan mengajar.
13. Siswa perorangan yang berkelakuan buruk terus-menerus (kurang sopan, suka berkelahi, dsb.).
14. Kurangnya penghargaan yang wajar terhadap usaha dan prestasi guru dalam pengajaran.
15. Kurang harmonisnya hubungan dengan kepala sekolah
16. Keharusan melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginan pribadi.
17. Pelayanan administrasi sekolah yang belum memadai untuk mendukung tugas-tugas pengajaran.
18. Keharusan melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan kehendak orang lain (kepala sekolah, guru, siswa, dan staf lainnya).
19. Kurang harmonisnya hubungan dengan guru lain.
20. Tidak memadainya peraturan disiplin sekolah.
21. Tidak memadainya waktu untuk memeriksa pekerjaan/tugas siswa.
22. Tidak memadainya waktu menyusun persiapan pengajaran.

23. Tidak memadainya waktu untuk membimbing siswa secara perorangan.
24. Kurangnya kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sekolah.
25. Jeleknya kondisi fisik bangunan sekolah.
26. Kurangnya bimbingan dan bantuan yang diberikan oleh supervisor bagi perbaikan pengajaran.
27. Kesulitan dalam memelihara disiplin siswa di luar kelas.
28. Kesulitan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.
29. Tidak memadainya waktu untuk mengajarkan materi silabus.
30. Belum memadainya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah.
31. Siswa yang sulit memahami pelajaran yang diberikan oleh guru.
32. Mengganti mengajar bagi guru yang berhalangan.
33. Silabus pengajaran yang kurang jelas atau tidak rinci.
34. Tekanan dari pejabat pendidikan dalam melaksanakan tugas.
35. Tuntutan silabus yang tidak realistis diajarkan kepada siswa.
36. Keterlibatan dalam tugas-tugas nonpengajaran atau kegiatan ekstrakurikuler.
37. Kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan tambahan/ekstra.
38. Tidak memadainya waktu untuk bercakap-cakap dengan rekan sejawat selama jam kerja.
39. Kurang harmonisnya hubungan dengan orangtua siswa.
40. Kurang harmonisnya hubungan dengan siswa.
41. Lingkungan sekolah yang terlalu bising/gaduh.
42. Tidak jelasnya tugas yang harus dilakukan.
43. Kesulitan dalam memilih dan menggunakan alat peraga.
44. Kesulitan dalam mempelajari materi pelajaran.
45. Potongan gaji.
46. Kesulitan mengumpulkan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan.
47. Kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda.
48. Mengajarkan bidang studi yang tidak sesuai dengan keahlian.
49. Terbatasnya kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
50. Terbatasnya kesempatan untuk mengikuti penataran/pelatihan

Stresor kerja guru tersebut dijadikan acuan dalam penyusunan kuisioner stres kerja guru. Sementara itu berdasarkan hasil penelitian Arismunandar dan Ardhana (1998) menemukan hal-hal sebagai berikut.

Hasil analisis rerata untuk keseluruhan sampel menunjukkan bahwa enam stresor kerja yang paling dominan menurut urutan peringkatnya adalah: (1) potongan gaji, (2) kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda, (3) siswa perorangan yang berkelakuan buruk terus-menerus, (4) konflik dengan personil lain, berupa keharusan melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan kehendak kepala sekolah, guru, siswa, dan staf lainnya, (5) lingkungan sekolah yang terlalu bising/gaduh, dan (6) kurangnya motivasi, perhatian, dan respon siswa terhadap pelajaran.

Stresor kerja yang kurang dominan dengan peringkat 33-38 adalah (33) tidak memadainya waktu mengajarkan materi silabus (GBPP), (34) mengajarkan materi pelajaran yang sulit, (35) hubungan dengan siswa yang kurang harmonis, (36) jeleknya kondisi fisik bangunan sekolah, (37) peluang promosi yang terbatas, dan (38) beban mengajar yang terlalu berat.

Hasil analisis rerata menurut kelompok jenis kelamin menunjukkan bahwa stresor kerja yang paling dominan pada guru perempuan adalah: (1) potongan gaji, (2) kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda, (3) lingkungan sekolah yang terlalu bising/gaduh, (4) siswa perorangan yang berkelakuan buruk terus-menerus, (5) tidak jelasnya tugas yang harus dilakukan, dan (6) konflik dengan personil sekolah. Sementara itu, stresor kerja yang dominan pada guru laki-laki adalah: (1) potongan gaji, (2) siswa perorangan yang berkelakuan buruk terus-menerus, (3) kenaikan jabatan/pangkat yang tertunda, (4) gaji yang tidak memadai, (5) tuntutan silabus yang tidak realistis dicapai siswa, dan (6) konflik dengan personil sekolah.

Hasil analisis varian menunjukkan bahwa untuk dua stresor, ditemukan perbedaan skor rerata yang signifikan antara guru laki-laki dan guru perempuan. Skor rerata stresor “konflik pribadi” berupa keharusan melakukan pekerjaan sekolah yang tidak sesuai dengan keinginan pribadi, secara signifikan lebih tinggi pada guru perempuan. Sementara itu, skor rerata stresor “hubungan dengan orangtua siswa” lebih signifikan pada guru laki-laki.

Hasil analisis rerata menurut kelompok jenjang mengajar menunjukkan bahwa stresor kerja yang paling dominan untuk subkelompok guru SD adalah: (1) potongan gaji, (2) kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda, (3) tidak jelasnya tugas yang harus dilakukan, (4) siswa perorangan yang berkelakuan buruk, (5) hubungan dengan sejawat guru yang kurang harmonis, (6) kurangnya

perhatian, motivasi dan respon siswa terhadap pelajaran. Stresor kerja yang paling dominan untuk guru SLTP adalah: (1) kenaikan pangkat/jabatan yang tertunda, (2) lingkungan sekolah yang terlalu bising, (3) potongan gaji, (4) kesulitan mengumpulkan angka kredit, (5) konflik dengan personil sekolah, dan (6) siswa perorangan yang berkelakuan buruk. Stresor kerja yang paling dominan untuk guru SMU adalah: (1) potongan gaji, (2) siswa perorangan yang berkelakuan buruk, (3) gaji yang tidak memadai, (4) mengajarkan bidang studi yang bukan keahlian, (5) siswa dalam kelas yang terlalu padat/penuh, dan (6) tidak memadainya peraturan kedisiplinan siswa.

Hasil analisis varian menunjukkan bahwa hampir semua stresor dipersepsi secara berbeda oleh guru, untuk sekurang-kurangnya dua subkelompok jenjang mengajar. Satu-satunya skor rerata yang tidak signifikan adalah stresor “tidak memadainya kesempatan melanjutkan pendidikan.”

Analisis komparasi ganda dengan rumus Tukey-Kramer (TK) dilakukan untuk mengetahui subkelompok yang memiliki skor rerata stresor yang secara signifikan lebih tinggi. Koefisien observasi Q yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai kritik Q, yaitu sebesar $\pm 3,31$ untuk taraf probabilitas 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada umumnya skor rerata stresor kerja guru secara signifikan lebih tinggi pada guru SD dibandingkan dengan guru SMU. Sementara itu, skor rerata stresor kerja yang secara signifikan lebih tinggi pada guru SD dibandingkan dengan guru SLTP adalah skor rerata untuk stresor: (1) siswa yang sulit memahami pelajaran yang diberikan, (2) siswa dalam kelas yang terlalu padat/penuh, (3) potongan gaji, (4) rendahnya penghargaan guru di masyarakat, (5) mengajarkan materi pelajaran sulit, (6) kurangnya bimbingan supervisor, (7) pekerjaan administratif yang terlalu banyak, (8) tidak memadainya kepemimpinan kepala sekolah, (9) tidak memadainya waktu membimbing siswa, (10) tidak memadainya fasilitas dan sumber daya pengajaran, (11) beban mengajar yang terlalu berat, (12) hubungan dengan sejawat guru yang kurang harmonis, (13) konflik pribadi, (14) tekanan dari pejabat pendidikan, (15) hubungan dengan kepala sekolah yang kurang harmonis, (16) tidak memadainya waktu mengajarkan materi silabus, dan (17) tidak jelasnya tugas yang harus dilakukan.

Hasil analisis rerata menurut kelompok lokasi mengajar guru menunjukkan bahwa stresor kerja yang paling dominan untuk

subkelompok guru yang mengajar di kota propinsi adalah: (1) siswa dalam kelas yang terlalu padat, (2) kenaikan pangkat yang tertunda, (3) potongan gaji, (4) lingkungan sekolah yang terlalu bising, (5) siswa perorangan yang berkelakuan buruk, dan (6) konflik dengan personil sekolah. Stresor kerja yang paling dominan untuk subkelompok guru yang mengajar di kota kabupaten adalah: (1) potongan gaji, (2) kenaikan pangkat yang tertunda, (3) siswa perorangan yang berkelakuan buruk, (4) lingkungan sekolah yang terlalu bising, (5) gaji yang tidak memadai, dan (6) silabus yang tidak realistis dicapai siswa. Stresor kerja yang paling dominan untuk subkelompok guru yang mengajar di kota kecamatan adalah: (1) potongan gaji, (2) kenaikan pangkat yang tertunda, (3) kurangnya motivasi dan respon siswa dalam pelajaran, (4) tidak jelasnya tugas yang harus dilakukan, (5) silabus yang tidak realistis dicapai oleh siswa, dan (6) siswa perorangan yang berkelakuan buruk.

G. SUMBER

- Abimanyu, S. (1990). *Hubungan antara beberapa faktor sosial dan prestasi, jenis kelamin, dan locus kontrol dengan kematangan karier siswa SMA*. Disertasi tidak dipublikasikan. Fakultas Pasca Sarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Malang.
- Afzalur, R. (1996). Stress, strain, and their moderator: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1), 46-58.
- Atkinson, J. M. (1990). *Mengatasi stres di tempat kerja*. Terjemahan oleh B. Susetyo. (1991). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Barrow, J. C., & Prosen, S. S. (1981). A Model of stress and counseling interventions. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(1), 3-10.
- Baruch, G. K, Biener, L, & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42(2), 130-136.

- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1993). Teacher stress and cognitive style. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 271-286.
- Bunch, E. (1993). The sources and manifestations of on the job stress for special education teachers. *Dissertation Abstracts International*, 53(8), 2763-A.
- Capel, S. A. (1992). Stress and burnout in teachers. *European Journal of Teacher Education*, 15(3), 197-211
- Cartee, H. H. (1993), A Study of teacher stress in two se-lected south Caroline school districts. *Dissertation Abstracts International*, 53(11), 3873-A.
- Ciptakan Rasa Aman: Akibat terpaksa melakukan hal yang bertentangan dengan hati nurani, profesi guru rawan terhadap gangguan kejiwaan. (1993, 27 Desember). *Sinar*, h. 12
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cooper, C. L., & Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers: a national UK study. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 130-143. Eds.).
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1991). Introduction. Dalam C. L. Cooper & R. Payne. (Eds.). *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. (1991). Chichester: John Wiley & Sons.
- Cox, T., & Ferguson, E. (1991). Individual differences, stress and coping. Dalam C. L. Cooper & R. Payne. (Eds.). *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. (1991). Chichester: John Wiley & Sons.
- Dua, J. K. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration*, 32(1), 59- 78.

- Dunseath, J., Beehr, T. A., & King, D. W. (1995). Job stress-social support buffering effects across gender, education and occupational groups in a municipal work-force: Implications for EAP's and further research. *Review of Public Personnel Administration*, 15(1), 60-83.
- Dworkin, A. G., Haney, C. A., Dworkin, R. J., & Telschow, R. L. (1990). Stress and illness behavior among urban public school teachers. *Educational Administration Quarterly*, 26(1), 60-72.
- Edwards, J. R. (1991). The measurement of type A behavior pattern: An assessment of criterion-oriented, validity, content validity, and construct validity. Dalam G.L. Cooper & R. Payne (Eds.). *Personality and stress: Individual differences in the stress process*. (1991). Chichester. John Wiley & Sons
- Falk, V. T., & Kilcoyne, Jr., M. E. (1985). Occupational stress in special education: a challenge for school health professionals. *Journal of School Health*, 55(7). 258-261.
- Farmer R. E., Monahan, L. H., & Hekeler, R. W. (1984). *Stress management for human services*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Feitler F. C., & Tokar, E. (1982). Getting a handle on teacher stress: How bad is the problem? *Educational Leadership*, March, 456-458.
- Fletcher, B. (C). (1991). *Work, stress, disease and life expectancy*. Chichester. John Wiley & Sons Ltd.
- Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261-270.
- French, N. K. (1993). *Elementary teacher stress and class size*. Journal of Research and Development in Education, 26(2), 66-73.

- Hosdge, G. M., Jupp, J. J., & Taylor, A. J. (1994), Work stress, distress and burnout in music and mathematics teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 64, 65-76.
- Houston, B. K., & Kelly, K. E. (1989) Hostility in employed woman: Relation to work and marital experiences, social support, stress, and anger expression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15(2), 175-182.
- Kaiser, J. S., & Polczynski, J. J. (1982). Educational stress: Sources, reactions, pre- v entions. *Peabody Journal of Education*, 10, 127-134.
- Keita, G. P., & Jones, J. M. (1990). Reducing adverse reaction to stress in the work- place. *American Psychologist*, 45(10), 1137-1141,
- Kim, J., & Mueller, C. W. (1978), *Introduction to factor analysis: What it is and how to do it*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Kremer-Hayon, L., & Goldstein, Z. (1990). The inner world of Israeli secondary school teacher: Work centrality, job satisfaction and stress. *Comparative Education*, 26(2/3), 285-298.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986), Cognitive theories of stress and the issue of circularity. Dalam M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives*. (1986). New York: Plenum Press.
- Leong, F. T. L., & Vaux, A. (1991). The relationship between stressful life events, psychological distress, and social desirability. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 23(4), 171-178.
- Litt, M. D., & Turk, D.C., (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research*, 78(31), 178-185.

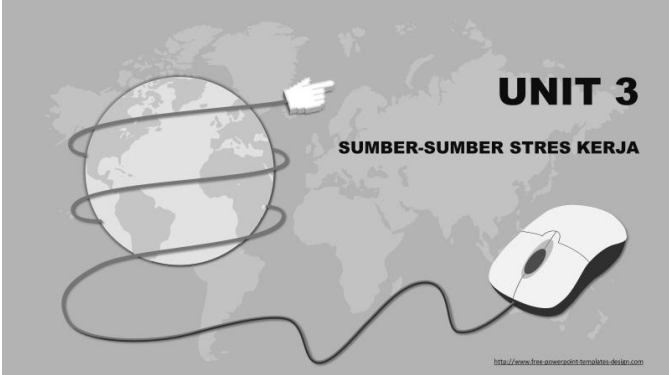

- Marcy, T. P. (1994). Stress, strain, and coping resources among faculty at a land grant university during financial decline. *Dissertation Abstracts International*, 54(7), 2483A-2484A.
- Okebukola, P. A., & Jegede, O. J. (1992). Survey of factors that stress science teachers and an examination of coping strategies, *Science Education*, 76(2), 199- 210
- Olsen, D. (1993). Work satisfaction and stress in the first and third year of academic appointment. *Journal of Higher Education*, 64(4), 453-471.
- Rahim, A. 1996. Stress, strain, and their moderators: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1), 46-58.
- Russel, D. W., Altmaier, E., & Velzen, D. V. (1987). Job-related stress, social suport, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-274.
- Schmied, L. A., & Lawler, K. A. (1986). *Hardiness, type A behavior, and the stress illness relation in working women*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1218-1223
- Schonfeld, I. S. (1992). A longitudinal study of occupational stressors and depressive symptoms in first-year female teachers. *Teaching & Teacher Education*, 8(2), 151- 158
- Selye, H. (1985). History and present status of the stress concepts. Dalam A. Monat & R.S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: An anthology*, 2nd Ed. (1985). New York: Columbia University Press.
- Singer, J. E, & Davidson, L. M. (1986). Specificity and stress research. Dalam M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.). *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social Perspectives*. (1986). New York: Plenum Press.
- Soewondo, S. (1993, April). *Stres kerja dalam era pembangunan*. Pidato Pengukuhan yang diucapkan pada Upacara

Penerimaan Jabatan sebagai Guru Besar Tetap Psikologi
pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.

- Sowa, C. J., Lustman, P. J., & Day, R. C. (1986), Evaluating stressful life events. *Educational and Psychological Measurement*, 46, 353-358
- Stres, yang kini jadi simbol status. (1993, 7 November). *Media Indonesia*, h. 2.
- Sub Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Pusat Lawang, (1997). *Data Pasien Pegawai Negeri*, Malang 28 April.
- Suratmi, M. (1994). *Beberapa faktor penyebab kesulitan belajar belajar matematika siswa SMAN wilayah kota Singaraja*. Tesis tidak dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Malang.
- Sweeney, D. P., & McCabe, M. (1992). An analysis of stress related to teacher retention in general, special, and bilingual education. *Teacher Education Quarterly*, 62, 57- 77.
- Tjiptadi M. (1990). *Hambatan yang dialami guru dalam pelaksanaan mata pelajaran teknologi pengolahan data pada program studi akuntansi SMEA di Kotamadya Yogyakarta*. Dalam Abstrak hasil penelitian IKIP Yogyakarta. (1993). Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.
- Widjaya, S. D. (1992). *Hubungan antara stres dan dukungan sosial pada guru*. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.
- Wohlgemuth, E., & Betz, N. E. (1991). Gender as a moderator of relationship of stress and social support to physical health in college students. *Journal of Counseling Psychology*, 38(3), 367-374.

H. LAMPIRAN:

Lampiran 3. 1 Materi Presentasi

Slide 1	 <p>UNIT 3 SUMBER-SUMBER STRES KERJA</p> <p>http://www.free-powerpoint-templates-design.com</p>								
Slide 2	 <table><tbody><tr><td>01 PENGANTAR</td><td>04 BAHAN DAN ALAT</td></tr><tr><td>02 TUJUAN</td><td>05 SKENARIO SESI</td></tr><tr><td>03 MATERI DIKLAT (TOPIK)</td><td>06 BAHAN BACAAN</td></tr><tr><td>07 SUMBER</td><td></td></tr></tbody></table>	01 PENGANTAR	04 BAHAN DAN ALAT	02 TUJUAN	05 SKENARIO SESI	03 MATERI DIKLAT (TOPIK)	06 BAHAN BACAAN	07 SUMBER	
01 PENGANTAR	04 BAHAN DAN ALAT								
02 TUJUAN	05 SKENARIO SESI								
03 MATERI DIKLAT (TOPIK)	06 BAHAN BACAAN								
07 SUMBER									

Slide 3

PENGANTAR

Beberapa sumber stres lainnya yang diidentifikasi dari sejumlah kajian adalah: (1) menggantikan mengajar bagi guru yang tidak hadir (Borg & Riding, 1991); (2) silabus yang kurang jelas atau tidak rinci (Borg & Riding, 1991); (3) tekanan dari kepala sekolah dan pejabat pendidikan (Borg & Riding, 1991); (4) tuntutan silabus yang tidak realistis untuk diajarkan kepada murid (Borg & Riding, 1991); (5) keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler (Hodge, dkk., 1994); (6) kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan ekstra/tambahan (Capel, 1992); (7) tidak memadainya waktu untuk bercakap-cakap dengan sejawat selama jam kerja (Smith & Bourke, 1992); (8) hubungan dengan orangtua siswa (Dworkin, 1987); (9) hubungan dengan siswa (Kremer-Hayon & Goldstein, 1990); (10) lingkungan sekolah yang terlalu bising/gaduh (Hodge, 1994); (11) kurang jelasnya rumusan peranan (Harris, dkk., 1985); dan (12) kesulitan mempelajari materi pelajaran (Tjiptadi, 1990).

Slide 4


TUJUAN

Tujuan umum

Untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mengelola stres kerjanya

Tujuan khusus

- Memberikan pemahaman kepada peserta mengenai sumber-sumber stres dari lingkungan kerjanya
- Memberikan keterampilan kepada peserta dalam mengelola stres mereka yang bersumber dari lingkungan kerjanya



Slide 5



Slide 6



Slide 7

SKENARIO SESI

MATERI	WAKTU (MENIT)	KEGIATAN	SUMBER / ALAT
Pembukaan		Curah pendapat tentang kesulitan guru yang dihadapi mengenai Stresor	Kertas plano
Memahami sumber-sumber stres kerja guru	2JP (2x45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan materi oleh fasilitator • Tanya jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan LCD
Mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja guru yang dominan	2JP (2x45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi kelompok • Diskusi kelas 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan LCD
Penutup		Fasilitator dan peserta menyimpulkan tentang kesulitan guru yang dihadapi mengenai stresor	

Slide 8

Stresor positif adalah stresor yang menyenangkan atau konstruktif, seperti promosi jabatan. Stresor negatif adalah stresor yang tidak menyenangkan, seperti gaji yang tidak memadai. Sebagaimana umumnya para ahli, penelitian ini lebih difokuskan pada stresor negatif.

BAHAN BACAAN



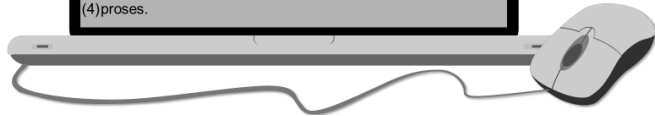
Slide 9

Beberapa penulis mengidentifikasi berbagai stresor kerja yang sering dihadapi pekerja. Griffin dan Moorhead (1986) mengelompokkan stresor kerja ke dalam empat kategori, yaitu:

- (1) tuntutan tugas,
- (2) tuntutan fisik,
- (3) tuntutan peranan, dan
- (4) tuntutan antarpersonil.

Luthans (1990) menggolongkan stresor kerja ke dalam empat kelompok, yaitu:

- (1) kebijakan,
- (2) struktur,
- (3) kondisi fisik, dan
- (4) proses.



Slide 10

Salah satu stresor kerja guru yang paling banyak disebutkan dalam berbagai kajian adalah sulitnya memelihara disiplin siswa di dalam kelas (Borg & Riding, 1991; Cartee, 1993; Dworkin, 1987; Feitler & Tokar, 1982; Harris, dkk., 1985; Capel, 1992; Kremer-Hayon & Goldstein, 1990; Smith & Bourke, 1992). Dari penelitian Borg dan Riding (1991) terungkap bahwa stresor ini termasuk dalam kelompok stresor yang paling membuat guru stres.

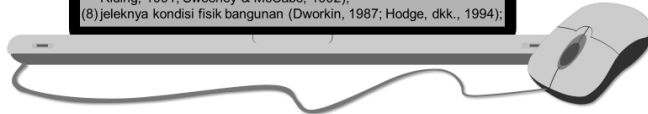


Slide 11

Sumber stres guru lainnya yang sering ditemukan dalam berbagai kajian adalah:

- (1) konflik, (Litt & Turk, 1985; Smith & Bourke, 1992);
- (2) hubungan dengan para sejawat guru yang kurang harmonis (Borg & Riding, 1991; Dworkin, 1987);
- (3) tidak memadainya peraturan disiplin sekolah (Feitler & Tokar, 1982; Sweeney & McCabe, 1992);
- (4) tidak memadainya waktu untuk memeriksa pekerjaan siswa (Borg & Riding, 1991; Capel, 1992);
- (5) tidak memadainya waktu menyusun perencanaan pelajaran (Harris, dkk., 1985; Capel, 1992);
- (6) tidak memadainya waktu untuk membimbing siswa secara perorangan (Borg & Riding, 1991; Capel, 1992);
- (7) kurangnya partisipasi guru dalam pembuatan keputusan (Borg & Riding, 1991; Sweeney & McCabe, 1992);
- (8) jeleknya kondisi fisik bangunan (Dworkin, 1987; Hodge, dkk., 1994);

BAHAN BACAAN



Slide 12

- (9) kurangnya bimbingan dan bantuan supervisor bagi perbaikan pengajaran (litt & turk, 1985; smith & bourke, 1992);
- (10) kesulitan memelihara disiplin siswa di luar kelas (dworkin, 1987; harris, dkk., 1985);
- (11) kesulitan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa (borg & riding, 1991; sweeney & mccabe, 1992);
- (12) terbatasnya waktu untuk mengajarkan materi silabus (borg & riding, 1991; capel, 1992);
- (13) belum memadainya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah (mantur, 1991; sweeney & mccabe, 1992); dan
- (14) siswa yang sulit memahami pelajaran yang diberikan oleh guru (harris, dkk. (1985); dworkin, 1987).



**Slide
13**

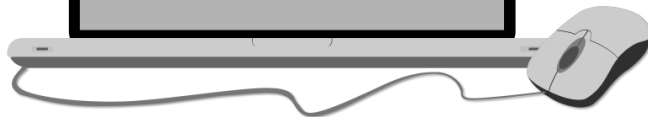
Hasil analisis varian menunjukkan bahwa untuk dua stresor, ditemukan perbedaan skor rerata yang signifikan antara guru laki-laki dan guru perempuan. Skor rerata stresor "konflik pribadi" berupa keharusan melakukan pekerjaan sekolah yang tidak sesuai dengan keinginan pribadi, secara signifikan lebih tinggi pada guru perempuan. Sementara itu, skor rerata stresor "hubungan dengan orangtua siswa" lebih signifikan pada guru laki-laki.

**BAHAN
BACAAN**



**Slide
14**

Analisis komparasi ganda dengan rumus Tukey-Kramer (TK) dilakukan untuk mengetahui subkelompok yang memiliki skor rerata stresor yang secara signifikan lebih tinggi. Koefisien observasi Q yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai kritis Q, yaitu sebesar $\pm 3,31$ untuk taraf probabilitas 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada umumnya skor rerata stresor kerja guru secara signifikan lebih tinggi pada guru SD dibandingkan dengan guru SMU.

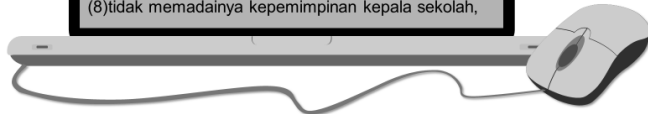


**Slide
15**

Sementara itu, skor rerata stresor kerja yang secara signifikan lebih tinggi pada guru SD dibandingkan dengan guru SLTP adalah skor rerata untuk stresor:

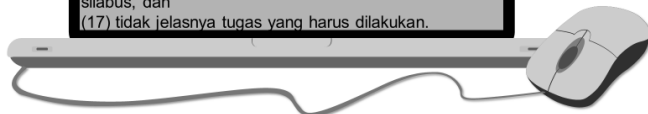
- (1) siswa yang sulit memahami pelajaran yang diberikan,
- (2) siswa dalam kelas yang terlalu padat/penuh,
- (3) potongan gaji,
- (4) rendahnya penghargaan guru di masyarakat,
- (5) mengajarkan materi pelajaran sulit,
- (6) kurangnya bimbingan supervisor,
- (7) pekerjaan administratif yang terlalu banyak,
- (8) tidak memadainya kepemimpinan kepala sekolah,

**BAHAN
BACAAN**



**Slide
16**

- (9) tidak memadainya waktu membimbing siswa,
- (10) tidak memadainya fasilitas dan sumber daya pengajaran,
- (11) beban mengajar yang terlalu berat,
- (12) hubungan dengan sejawat guru yang kurang harmonis,
- (13) konflik pribadi,
- (14) tekanan dari pejabat pendidikan,
- (15) hubungan dengan kepala sekolah yang kurang harmonis,
- (16) tidak memadainya waktu mengajarkan materi silabus, dan
- (17) tidak jelasnya tugas yang harus dilakukan.



**Slide
17**

SUMBER

Abimanyu, S. (1990). *Hubungan antara beberapa faktor sosial dan prestasi, jenis kelamin, dan locus kontrol dengan kematangan karier siswa SMA*. Disertasi tidak dipublikasikan. Fakultas Pasca Sarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Malang.

Atzalur, R. (1996). Stress, strain, and their moderator: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1), 46-58.

Atkinson, J. M. (1990). *Mengatasi stres di tempat kerja*. Terjemahan oleh B. Susetyo. (1991). Jakarta: Binarupa Aksara.

Barrow, J. C., & Prosen, S. S. (1981). A Model of stress and counseling interventions. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(1), 3-10.

Baruch, G. K, Biener, L, & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42(2), 130-136.

**Slide
18**

SUMBER

Borg, M. G., & Riding, R. J. (1993). Teacher stress and cognitive style. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 271-286.

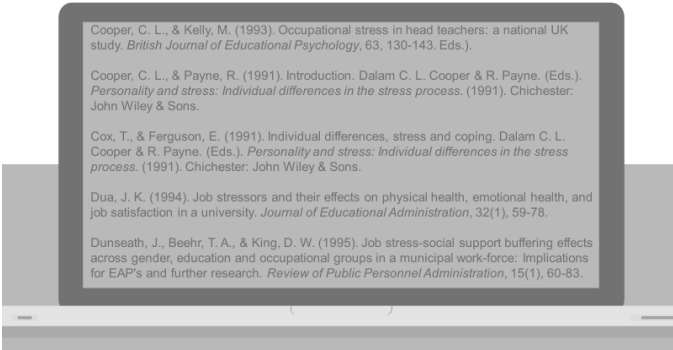
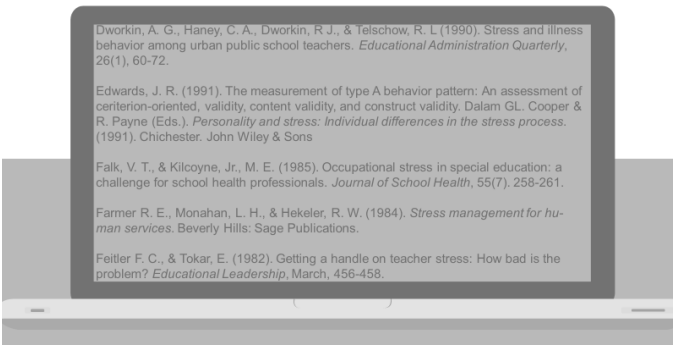
Bunch, E. (1993). The sources and manifestations of on the job stress for special education teachers. *Dissertation Abstracts International*, 53(8), 2763-A.

Capel, S. A. (1992). Stress and burnout in teachers. *European Journal of Teacher Education*, 15(3), 197-211

Cartee, H. H. (1993). A Study of teacher stress in two se-lected south Caroline school districts. *Dissertation Abstracts International*, 53(11), 3873-A.

Ciptakan Rasa Aman: Akibat terpaksa melakukan hal yang bertentangan dengan hati nurani, profesi guru rawan terhadap gangguan kejiwaan. (1993, 27 Desember). *Sinar*, h. 12

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.

<p>Slide 19</p>	<p style="text-align: center;">SUMBER</p>  <p>Cooper, C. L., & Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers: a national UK study. <i>British Journal of Educational Psychology</i>, 63, 130-143. Eds.).</p> <p>Cooper, C. L., & Payne, R. (1991). Introduction. Dalam C. L. Cooper & R. Payne. (Eds.). <i>Personality and stress: Individual differences in the stress process</i>. (1991). Chichester: John Wiley & Sons.</p> <p>Cox, T., & Ferguson, E. (1991). Individual differences, stress and coping. Dalam C. L. Cooper & R. Payne. (Eds.). <i>Personality and stress: Individual differences in the stress process</i>. (1991). Chichester: John Wiley & Sons.</p> <p>Dua, J. K. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. <i>Journal of Educational Administration</i>, 32(1), 59-78.</p> <p>Dunseath, J., Beehr, T. A., & King, D. W. (1995). Job stress-social support buffering effects across gender, education and occupational groups in a municipal work-force: Implications for EAP's and further research. <i>Review of Public Personnel Administration</i>, 15(1), 60-83.</p>
<p>Slide 20</p>	<p style="text-align: center;">SUMBER</p>  <p>Dworkin, A. G., Haney, C. A., Dworkin, R. J., & Telschow, R. L (1990). Stress and illness behavior among urban public school teachers. <i>Educational Administration Quarterly</i>, 26(1), 60-72.</p> <p>Edwards, J. R. (1991). The measurement of type A behavior pattern: An assessment of criterion-oriented, validity, content validity, and construct validity. Dalam GL. Cooper & R. Payne (Eds.). <i>Personality and stress: Individual differences in the stress process</i>. (1991). Chichester: John Wiley & Sons</p> <p>Falk, V. T., & Kilcoyne, Jr., M. E. (1985). Occupational stress in special education: a challenge for school health professionals. <i>Journal of School Health</i>, 55(7), 258-261.</p> <p>Farmer R. E., Monahan, L. H., & Hekeler, R. W. (1984). <i>Stress management for human services</i>. Beverly Hills: Sage Publications.</p> <p>Feliter F. C., & Tokar, E. (1982). Getting a handle on teacher stress: How bad is the problem? <i>Educational Leadership</i>, March, 456-458.</p>

Slide 21

SUMBER

Fletcher, B. (C). (1991). *Work, stress, disease and life expectancy*. Chichester. John Wiley & Sons Ltd.

Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261-270.

French, N. K. (1993). *Elementary teacher stress and class size*. Journal of Research and Development in Education, 26(2), 66-73.

Hosdge, G. M., Jupp, J. J. & Taylor, A. J. (1994). Work stress, distress and burnout in music and mathematics teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 64, 65-76.

Houston, B. K., & Kelly, K. E. (1989) Hostility in employed woman: Relation to work and marital experiences, social support, stress, and anger expression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 15(2), 175-182.

Kaiser, J. S., & Polczynski, J. J. (1982). Educational stress: Sources, reactions, preventions. *Peabody Journal of Education*, 10, 127-134.

Slide 22

SUMBER

Keita, G. P., & Jones, J. M. (1990). Reducing adverse reaction to stress in the workplace. *American Psychologist*, 45(10), 1137-1141.

Kim, J., & Mueller, C. W. (1978). *Introduction to factor analysis: What it is and how to do it*. Beverly Hills: Sage Publications.

Kremer-Hayon, L., & Goldstein, Z. (1990). The inner world of Israeli secondary school teacher: Work centrality, job satisfaction and stress. *Comparative Education*, 26(2/3), 285-298.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. Dalam M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives*. (1986). New York: Plenum Press.

Leong, F. T. L. & Vaux, A. (1991). The relationship between stressful life events, psychological distress, and social desirability. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 23(4), 171-178.

**Slide
23**

SUMBER

Litt, M. D., & Turk, D.C., (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research*, 78(31), 178-185.

Marcy, T. P. (1994). Stress, strain, and coping resources among faculty at a land grant university during financial decline. *Dissertation Abstracts International*, 54(7), 2483A-2484A.

Okebukola, P. A., & Jegede, O. J. (1992). Survey of factors that stress science teachers and an examination of coping strategies, *Science Education*, 76(2), 199-210

Olsen, D. (1993). Work satisfaction and stress in the first and third year of academic appointment. *Journal of Higher Education*, 64(4), 453-471.

**Slide
24**

SUMBER

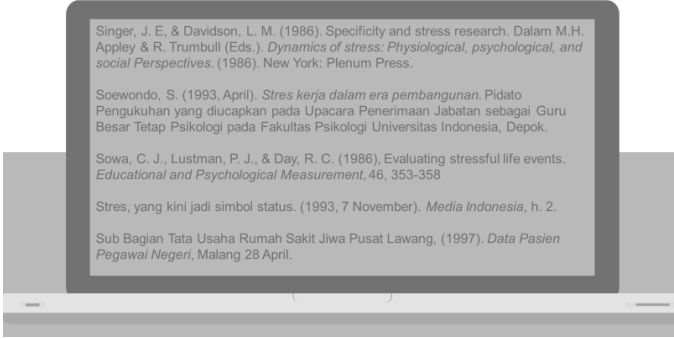
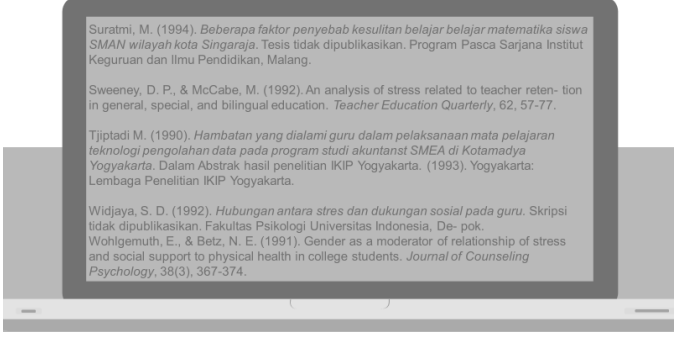
Rahim, A. 1996. Stress, strain, and their moderators: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1), 46-58.

Russel, D. W., Altmaier, E., & Velzen, D. V. (1987). Job-related stress, social suport, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-274.

Schmied, L. A., & Lawler, K. A. (1986). *Hardiness, type A behavior, and the stress illness relation in working women*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1218-1223

Schonfeld, I. S. (1992). A longitudinal study of occupational stressors and depressive symptoms in first-year female teachers. *Teaching & Teacher Education*, 8(2), 151-158

Selye, H. (1985). History and present status of the stress concepts. Dalam A. Monat & R.S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: An anthology*, 2nd Ed. (1985). New York: Columbia University Press.

<p>Slide 25</p>	<p style="text-align: center;">SUMBER</p>  <p>Singer, J. E., & Davidson, L. M. (1986). Specificity and stress research. Dalam M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.), <i>Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social Perspectives</i>. (1986). New York: Plenum Press.</p> <p>Soewondo, S. (1993, April). <i>Stres kerja dalam era pembangunan</i>. Pidato Pengukuhan yang diucapkan pada Upacara Penerimaan Jabatan sebagai Guru Besar Tetap Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.</p> <p>Sowa, C. J., Lustman, P. J., & Day, R. C. (1986). Evaluating stressful life events. <i>Educational and Psychological Measurement</i>, 46, 353-358</p> <p>Stres, yang kini jadi simbol status. (1993, 7 November). <i>Media Indonesia</i>, h. 2.</p> <p>Sub Bagian Tata Usaha Rumah Sakit Jiwa Pusat Lawang, (1997). <i>Data Pasien Pegawai Negeri</i>, Malang 28 April.</p>
<p>Slide 26</p>	<p style="text-align: center;">SUMBER</p>  <p>Suratmi, M. (1994). <i>Beberapa faktor penyebab kesulitan belajar belajar matematika siswa SMAN wilayah kota Singaraja</i>. Tesis tidak dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Malang.</p> <p>Sweeney, D. P., & McCabe, M. (1992). An analysis of stress related to teacher retention in general, special, and bilingual education. <i>Teacher Education Quarterly</i>, 62, 57-77.</p> <p>Tjiptadi M. (1990). <i>Hambatan yang dialami guru dalam pelaksanaan mata pelajaran teknologi pengolahan data pada program studi akuntan st SMEA di Kotamadya Yogyakarta</i>. Dalam Abstrak hasil penelitian IKIP Yogyakarta. (1993). Yogyakarta: Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.</p> <p>Widjaya, S. D. (1992). <i>Hubungan antara stres dan dukungan sosial pada guru</i>. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.</p> <p>Wohlgemuth, E., & Betz, N. E. (1991). Gender as a moderator of relationship of stress and social support to physical health in college students. <i>Journal of Counseling Psychology</i>, 38(3), 367-374.</p>

Lampiran 3. 2 Lembar Kerja

LEMBAR KERJA IDENTIFIKASI SUMBER STRES GURU

Petunjuk:

Identifikasi 10 sumber stress yang bersumber dari lingkungan kerja Anda. Lakukan identifikasi perseorangan sesuai urutan yang paling sering dirasakan lalu diskusikan secara kelompok

untuk untuk menentukan urutan sumber stress yang paling sering dirasakan. Tuliskan hasilnya pada kolom yang tersedia di bawah ini.

No	Sumber Stres Kerja	Peringkat Individu	Peringkat Kelompok
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

UNIT 4

MANAJEMEN STRES KERJA

A. PENGANTAR

Manajemen stress kerja memiliki peran dalam membantu individu mengatasi stress yang dialami. Dari kata manajemen mengandung pengertian mengarahkan, mengatur, mengorganisasikan, mengelola atau mengatasi. Dalam konteks manajemen, stress kerja dapat ditafsirkan sebagai upaya untuk menurunkan stress kerja individu dengan mengatasi suber-sumber penyebabnya.

Dengan dasar ini maka unit ini akan membahas berbagai pendekatan manajemen stress kerja guru baik ditinjau dari pespektif teori maupun dari hasil penelitian. Sejumlah teori yang dikemukakan oleh para ahli perlu dipahami dengan baik termasuk dalam kaitan dengan teknik-teknik yang terbukti efektif dalam mengatasi stress.

B. TUJUAN

1. Mampu menjelaskan jenis-jenis strategi manajemen yang umum digunakan oleh guru
2. Mampu menjelaskan jenis-jenis strategi perilaku aktif, strategi kognitif aktif, strategi perilaku tidak-aktif, dan strategi kognitif tidak-aktif.
3. Mampu mengidentifikasi teknik manajemen stres yang sesuai digunakan dari keempat jenis strategi manajemen stres
4. Mampu menyusun rencana mengatasi stres berdasarkan sumber stres yang dialami masing-masing peserta

C. MATERI DIKLAT (MANAJEMEN STRES KERJA GURU)

1. Strategi manajemen stres secara umum
2. Strategi manajemen stres secara khusus yang meliputi: (1) strategi perilaku aktif, (2) strategi kognitif aktif, (3) strategi perilaku tidak-aktif, dan (4) strategi kognitif tidak-aktif.

D. BAHAN DAN ALAT

1. Tes Kemampuan Stres Kerja Dalam Pendekatan
2. Lembar Kerja Komputer (LJK)
3. Kertas Plano
4. ATK
5. Komputer dan LCD

E. SKENARIO SESI

1. Alokasi Waktu : 6 JP (6x45 menit)
2. Kompetensi : Peserta memahami strategi manajemen stres kerjanya

MATERI	WAKTU (MENIT)	KEGIATAN	SUMBER / ALAT
Pembukaan		Curah pendapat tentang Konsep dasar stres kerja	Kertas plano
• Strategi umum manajemen stres guru	1/5JP (1/5x45 menit)	<ul style="list-style-type: none">• Penjelasan materi oleh fasilitator• Tanya jawab	<ul style="list-style-type: none">• Lembar kerja komputer• Kertas plano• ATK• Komputer dan LCD
• Strategi perilaku aktif (<i>active behavioral strategies</i>)	1/5JP (1/5x45 menit)	<ul style="list-style-type: none">• Penjelasan Materi oleh fasilitator• Diskusi dan tanya jawab	<ul style="list-style-type: none">• Lembar kerja komputer• Kertas plano• ATK• Komputer dan LCD

<ul style="list-style-type: none"> • Strategi kognitif aktif (<i>active cognitive strategies</i>) 	1/5JP (1/5x45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan materi oleh fasilitator • Tanya jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan LCD
<ul style="list-style-type: none"> • Strategi perilaku tidak-aktif (<i>inactive behavioral strategies</i>) 	1/5JP (1/5x45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan materi oleh fasilitator • Tanya jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan LCD
<ul style="list-style-type: none"> • Strategi kognitif tidak-aktif (<i>inactive cognitive strategies</i>) • 	1/5JP (1/5x45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan materi oleh fasilitator • Tanya jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan LCD
<ul style="list-style-type: none"> • Strategi yang efektif menurunkan stres kerja guru 	4JP (4 x 45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi kelompok • Diskusi kelas • Tugas mandiri 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan LCD
Penutup		Fasilitator dan peserta menyimpulkan tentang kesulitan guru yang dihadapi mengenai stresor	

F. BAHAN BACAAN

1. Manajemen Stres Kerja

Manajemen stres memiliki dua fungsi penting, yaitu mengurangi stres yang terlalu mengancam atau menekan dan menjaga stres pada taraf yang dapat meningkatkan kinerja. Fungsi pertama dapat terlihat berdasarkan model stres kerja tersebut di atas. Manajemen stres penting terutama dalam membantu individu dalam melakukan penilaian sekunder. Jika dalam penilaian sekunder individu merasakan tidak mampu mengatasi sumber-sumber stres maka manajemen stres dapat membantu individu dalam menawarkan strategi-strategi dalam mengatasi stresnya. Dengan demikian apabila individu dibekali dengan berbagai strategi mengatasi stres maka stres individu akan berkurang.

Berdasarkan kedua fungsi tersebut, beberapa penulis mengemukakan berbagai teknik pengelolaan stres. Luthans (1989) membagi strategi pengelolaan stres menjadi dua, yaitu strategi organisasi dan strategi individual. Penelitian mengenai strategi pengelolaan stres di kalangan pendidik masih sangat terbatas. Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan kecenderungan penggunaan strategi individual dalam mengatasi stres. Penelitian yang dilakukan oleh Okebukola and Jegede (1992) mengungkapkan lima strategi yang paling sering digunakan oleh guru, yaitu: (1) berpikir positif, (2) melakukan upaya-upaya improvisasi, (3) selalu ceria, (4) berbagi ide dan peralatan laboratorium di antara guru, dan (5) bersikap santai.

Allison (1997) meneliti pengelolaan stres di kalangan kepala sekolah dan menemukan sepuluh strategi pengelolaan yang paling sering digunakan, yaitu: (1) menerapkan keterampilan hubungan manusia yang baik dengan staf, (2) senantiasa bersifat humoris, (3) mendekati masalah dengan obyektif dan optimis, (4) tidur secara teratur, (5) menetapkan tujuan secara realistis, (6) mendelegasikan tanggung jawab, (7) membicarakan masalah yang dihadapi dengan anggota keluarga dan kerabat terdekat, (8) melakukan kegiatan hobi seperti memancing, camping, bermain tenis, dan sebagainya, (9) melakukan kegiatan-kegiatan santai seperti menonton, menghadiri konser musik, makan di luar rumah, dan sebagainya, dan (10) bekerja keras termasuk di sore hari dan di akhir pekan. Temuan yang hampir serupa menunjukkan strategi yang umum digunakan oleh guru seperti menghindari masalah, meminta bantuan orang lain, dan melakukan

aktivitas yang menyenangkan (Antoniou, Ploumpi, dan Ntalla, 2013).

Penelitian-penelitian tersebut belum mengkategorisasikan strategi pengelolaan stres berdasarkan fokus: perasaan dan masalah. Karena itu, kajian Gaziel (1993) yang mengelompokkan strategi manajemen stres ke dalam empat kelompok perlu dikembangkan dalam penelitian-penelitian manajemen stres guru dan kepala sekolah. Keempat strategi tersebut adalah sebagai berikut, yaitu: (1) strategi perilaku aktif (*active behavioral strategies*), (2) strategi kognitif aktif (*active cognitive strategies*), (3) strategi perilaku tidak-aktif (*inactive behavioral strategies*), dan strategi kognitif tidak-aktif (*inactive cognitive strategies*).

Berdasarkan pengelompokan tersebut, penulis (Arismunandar, 2001) melakukan penelitian terhadap guru-guru sekolah dasar di Sulawesi Selatan dan mengungkapkan fenomena strategi manajemen stres guru. Dari penelitian tersebut tampak bahwa strategi manajemen stres yang dipilih guru adalah strategi perilaku dan bukan strategi kognitif dalam mengatasi stres mereka. Strategi ini jelas memiliki kelemahan karena tidak secara langsung mengatasi sumber-sumber stres. Padahal, fenomena stres pada dasarnya bersifat kognitif dan karena itu seyogianya didekati dengan strategi kognitif. “memusatkan waktu dan energi pada pekerjaan” sebagai contoh, tidak secara langsung memecahkan sumber stres yang dihadapi. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa strategi kognitif tidak-aktif berpengaruh negatif terhadap stres kerja guru. Artinya, semakin tinggi upaya penggunaan strategi kognitif tidak-aktif, semakin menurun stres kerja guru. Hal ini memperkuat pandangan

Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun guru melakukan berbagai upaya dalam mengatasi stres kerjanya, namun tampak bahwa pola pendekatan yang digunakan tidak sistematis dan kurang terukur sehingga juga diragukan hasilnya. Hal itu juga menunjukkan belum memadainya kemampuan guru dalam mengelola stres kerjanya. Salah satu upaya sistematis yang perlu dilakukan adalah melalui pendekatan pelatihan. Berbagai praktik di bidang pendidikan menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang baik bagi peningkatan kompetensi individu. Salah satu penelitian terbaru di bidang kekepalasekolahan menunjukkan bahwa pelatihan dalam jabatan memiliki hubungan yang signifikan dengan pemberdayaan kepala sekolah SMA (Chenari, Sohrabimanes, and Heydari, 2016).

Pendekatan pelatihan sebagai upaya efektif dalam peningkatan kompetensi juga didasarkan atas kajian yang dilakukan oleh Robbins (2003) yang menunjukkan pola pertukaran ide dan diskusi antara sejawat memiliki dampak pada penurunan stress. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa program intervensi kelompok seperti efektif dalam mengatasi stres kerja guru (Shimazu, et. al., 2003).

Meskipun demikian pola pelatihan dan intervensi tersebut masih memiliki kekurangan terutama dalam pendekatan pelatihan sehingga melalui penelitian ini, model pelatihan yang ideal akan dikembangkan. Karakteristik pelatihan manajemen stress kerja guru yang akan dikembangkan adalah: (1) pelatihan berbasis pada sumber-sumber stres kerja guru, (2) menggunakan metode pendidikan orang dewasa (andragogi), (3) memungkinkan terjadinya diskusi antar-peserta terkait dengan sumber stres kerjanya, dan (4) memiliki dampak segera yang diukur pada akhir pelatihan.

Hasil penelitian Arismunandar, 2019 Strategi penanganan stres kerja yang paling umum dilakukan oleh guru diperoleh dari hasil analisis rerata dan perangkungan item dari keseluruhan responden, disajikan pada tabel di bawah ini 5.17 berikut.

Tabel 4. 1 Sumber Stres Kerja Guru dan Kecenderungannya

No	Strategi Penanganan Stres	Rerata	Rank
1	Melakukan olahraga fisik	3,13	17
2	Memberikan perhatian ekstra dalam perencanaan dan pengaturan jadwal kegiatan	3,65	8
3	Berusaha untuk tidak terpengaruh terhadap pemicu stres.	3,60	9
4	Memikirkan tantangan yang dapat ditemukan dalam situasi stres.	3,24	14
5	Mencoba memikirkan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengatasi stres.	3,60	10
6	Berusaha menjauhi situasi yang menyebabkan stres	3,85	4

No	Strategi Penanganan Stres	Rerata	Rank
7	Memilih mencurahkan waktu dan tenaga lebih banyak untuk mengerjakan pekerjaan.	3,91	2
8	Mengantisipasi konsekuensi negatif stres, sehingga siap menghadapi kemungkinan yang terjelek.	3,59	11
9	Mencoba melihat situasi stres itu sebagai kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru.	3,69	7
10	Berupaya mengorganisir situasi stres sehingga dengan mudah mengatasinya.	3,69	6
11	Berusaha melakukan yang terbaik untuk bisa keluar dari situasi stres.	3,91	3
12	Meminta bantuan orang lain untuk mengatasi situasi stres.	2,79	19
13	Berusaha berprinsip bahwa pekerjaan bukanlah segalanya.	3,37	13
14	Mencoba berpikir sebagai pemenang, sebagai seorang yang selalu lulus dalam setiap masalah.	3,53	12
15	Seandainya bisa, saya akan menghindari situasi stres.	3,73	5
16	Berbicara dengan orang lain (bukan atasan) tentang masalah saya.	2,66	21
17	Berusaha meninggalkan rekan yang menyebabkan situasi stres.	3,16	16
18	Berusaha mencari hiburan dengan menonton.	2,49	23
19	Untuk menghilangkan stres, saya membaca buku/koran/novel	3,20	15
20	Apabila saya stres, saya berkonsultasi/berobat ke dokter/psikiater	3,10	18
21	Apabila saya stres, saya berkonsultasi dengan psikolog	1,62	24

No	Strategi Penanganan Stres	Rerata	Rank
22	Apabila saya stres, saya mencari pelarian dengan makan atau minum	2,60	22
23	Apabila saya stres, saya beribadah	3,99	1
24	Apabila saya stres, saya lebih banyak tidur dibanding biasanya	2,69	20

Total 24 item pada strategi penanganan stres kerja guru di atas, ditemukan 10 strategi yang paling umum dilakukan guru dalam menangani stres kerja. Adapun 10 strategi tersebut menurut peringkatnya adalah (1) apabila stres saya beribadah, (2) Memilih mencurahkan waktu dan tenaga lebih banyak untuk mengerjakan pekerjaan, (3) Berusaha melakukan yang terbaik untuk bisa keluar dari situasi stres, (4) Berusaha menjauhi situasi yang menyebabkan stres, (5) Seandainya saya bisa, saya akan menghindari situasi stres, (6) Berupaya mengorganisir situasi stres sehingga saya dengan mudah mengatasinya, (7) Mencoba melihat situasi stres itu sebagai kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan keterampilan baru, (8) Memberikan perhatian ekstra dalam perencanaan dan pengaturan jadwal kegiatan, (9) Berusaha untuk tidak terpengaruh terhadap pemicu stres, (10) Mencoba memikirkan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengatasi stres.

G. SUMBER

Afzalur, R. (1996). Stress, strain, and their moderator: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1), 46-58.

Allison, D. G, (1997), Coping with stress in the principalship, *Journal of Educational Administration*, 35(1), 39-55.

Antonio, A., Ploumpi, A., dan Ntalla, M. 2013. Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies, *Psychology*,^[11]_[SEP] 4 (3A), 349-355^[11]_[SEP]

- Arismunandar (1997), *Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Lingkungan dengan Stres Kerja Guru di Sulawesi Selatan*, Disertasi tidak dipublikasikan. Malang: Program Pasca-sarjana IKIP Malang
- Arismunandar (1997), *Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Lingkungan dengan Stres Kerja Guru di Sulawesi Selatan*, Disertasi tidak dipublikasikan. Malang: Program Pasca-sarjana IKIP Malang
- Arismunandar (2000) *Work stress and psychological consequences in the work place (Study on elementary school teachers)*. Research Report. Makassar State University.
- Arismunandar, 1998. Sumber-sumber stres kerja guru, *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Terakreditasi), 7(2):1-10.
- Arismunandar, 2001. Coping Strategies And Work Stress Of Elementary School Teachers In South Sulawesi. Jakarta: Directorate General of Higher Education Ministry of Education and Culture
- Arismunandar, 2003. Work Stress and Psychological Consequences in The Workplace: Study on Elementary School Teachers, *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Terakreditasi) 10(3):202-213.
- Arismunandar, Nurhikmah, Ahmad, W. K. 2016. *Pengembangan Model Pelatihan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) bagi Kepala Sekolah*. Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi. Makassar: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar
- Atkinson, J. M. (1990). *Mengatasi stress di tempat kerja*. Terjemahan oleh B. Susetyo. (1991). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990), *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*, (3rd ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Borg, M. G., & Riding, R. J. (1993). Teacher stress and cognitive style. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 271-286.


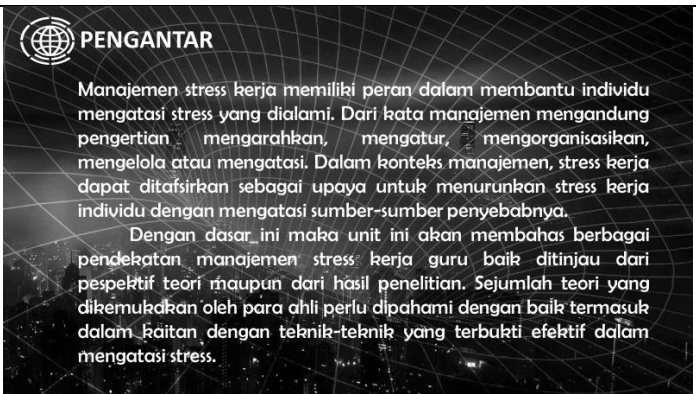

- Chenari, A, Sohrabimanesh, M, Heydari, S. Studying the effect of in-service training on empowerment of school principals (case study: Public high school principals in Tehran. *Journal of Current Research in Science*. 2016;S(2): 735-742. Available at www.jcrs010.com [Accessed: 14th September 2016].
- Cox, T., & Ferguson, E. (1991), Individual differences, stress and coping, in C. L. Cooper & R. Payne, (eds.), *Personality and stress: Individual differences in the stress process*, (1991), Chichester: John Wiley & Sons.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*, (8th ed.), New York: McGraw-Hill Book Company.
- Dua, J. K. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration*, 32(1), 59-78.
- Fletcher, B., C. (1991). *Work, stress, disease and life expectancy*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 902-1003.
- Fontana, D., & Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers, *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261-270.
- Gaziel, H. H. (1993) Coping with occupational stress among teachers: a cross-cultural study. *Comparative Education*, 29(1), 67-79.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. In M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.) *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives*. (1986). New York: Plenum Press.
- Lembaga Penelitian. 2017. *Rencana Induk Penelitian Universitas Negeri Makassar*. Makassar: Lembaga Penelitian



- Litt, M.D. and Turk, D.C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research*, 78(31), 178-185.
- Luthans, F. (1989), *Organizational behavior*, (5th ed.), New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (1987). *People in organization: An introduction to organizational behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Okebukola, P.A. & Jegede, O.J. (1992). Survey of factors that stress science teachers and an examination of coping strategies. *Science Education*, 76(2), 199-210.
- Presiden Republik Indonesia. 2008. *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Selye, H. (1985), History and present status of the stress concepts, in A. Monat & R. S. Lazarus (Eds.), *Stress and coping: An anthology*, 2nd Ed. (1985), New York: Columbia University Press.
- Shimazu, A., Okada, Y., Sakamoto, M., dan Miura, M. (2003). Effect of stress management program for Teachers in Japan: A Pilot study. *Journal of Occupational Health*, 45: 202-208.
- Smith, M. , & Bourke, S. (1992). Teacher stress: examining a model based on context, workload, and satisfaction. *Teaching & Teacher Education*, 8(1):31-46.
- Soewondo, S. (1993). Stress Kerja dalam Era Pembangunan. Pidato Pengukuhan Guru Besar Fakultas Psikologi UI.

Sowa, C. J., Lustman, P. J., & Day, R. C. (1986), Evaluating stressful life events, *Educational and Psychological Measurement*, 46, 353-358.

H. LAMPIRAN:

Lampiran 4. 1 Materi Presentasi

Slide 1	 <p>UNIT 4 MANAJEMEN STRES KERJA</p>
Slide 2	 <p> PENGANTAR</p> <p>Manajemen stress kerja memiliki peran dalam membantu individu mengatasi stress yang dialami. Dari kata manajemen mengandung pengertian mengarahkan, mengatur, mengorganisasikan, mengelola atau mengatasi. Dalam konteks manajemen, stress kerja dapat ditafsirkan sebagai upaya untuk menurunkan stress kerja individu dengan mengatasi sumber-sumber penyebabnya.</p> <p>Dengan dasar ini maka unit ini akan membahas berbagai pendekatan manajemen stress kerja guru baik ditinjau dari perspektif teori maupun dari hasil penelitian. Sejumlah teori yang dikemukakan oleh para ahli perlu dipahami dengan baik termasuk dalam kaitan dengan teknik-teknik yang terbukti efektif dalam mengatasi stress.</p>



<p>Slide 3</p>	 <p>TUJUAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Mampu menjelaskan jenis-jenis strategi manajemen yang umum digunakan oleh guru 2 Mampu menjelaskan jenis-jenis strategi perilaku aktif, strategi kognitif aktif, strategi perilaku tidak-aktif, dan strategi kognitif tidak-aktif 3 Mampu mengidentifikasi teknik manajemen stres yang sesuai digunakan dari keempat jenis strategi manajemen stres 4 Mampu menyusun rencana mengatasi stres berdasarkan sumber stres yang dialami masing-masing peserta
<p>Slide 4</p>	 <p>MATERI DIKLAT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strategi manajemen stres secara umum 2. Strategi manajemen stres secara khusus yang meliputi: (1) strategi perilaku aktif, (2) strategi kognitif aktif, (3) strategi perilaku tidak-aktif, dan (4) strategi kognitif tidak-aktif.

Slide 5

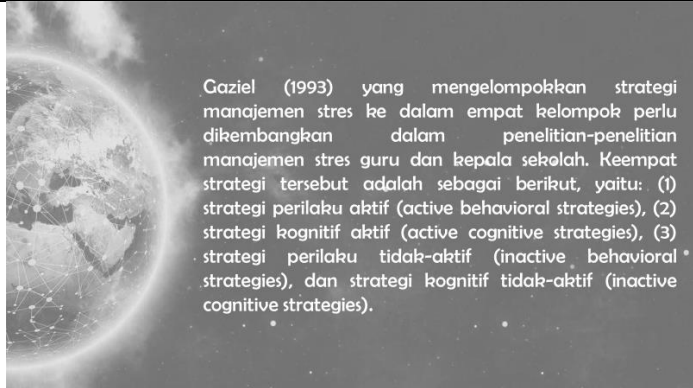


Slide 6

SKENARIO SESI			
MATERI	WAKTU (MENIT)	KEGIATAN	SUMBER / ALAT
Pembukaan		Curah pendapat tentang strategi manajemen stres kerja	Kertas plano
Memahami berbagai strategi manajemen stres kerja	2JP (2x45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan materi oleh fasilitator • Tanya jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan • LCD
Memilih strategi manajemen sesuai dengan sumber stres kerja	2JP (2x45 menit)	<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi kelompok • Diskusi kelas • Tugas mandiri 	<ul style="list-style-type: none"> • Lembar kerja komputer • Kertas plano • ATK • Komputer dan • LCD
Penutup		Fasilitator dan peserta menyimpulkan tentang strategi manajemen stres kerja	

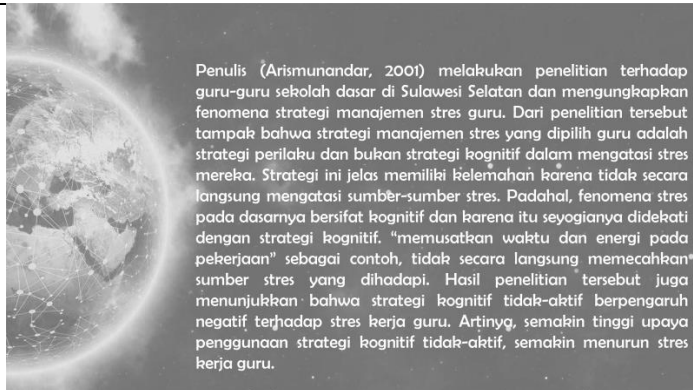
<p>Slide 7</p>	<div data-bbox="321 173 1017 564">  <p>BAHAN BACAAN</p> <p>Manajemen stres memiliki dua fungsi penting, yaitu mengurangi stres yang terlalu mengancam atau menekan dan menjaga stres pada taraf yang dapat meningkatkan kinerja. Manajemen stres penting, terutama dalam membantu individu, dalam melakukan penilaian sekunder. Jika dalam penilaian sekunder individu merasakan tidak mampu mengatasi sumber-sumber stres maka manajemen stres dapat membantu individu dalam menawarkan strategi-strategi dalam mengatasi stresnya. Dengan demikian apabila individu dibekali dengan berbagai strategi mengatasi stres maka stres individu akan akan berkurang.</p> </div>
<p>Slide 8</p>	<div data-bbox="321 713 1017 1104">  <p>Allison (1997) meneliti pengelolaan stres di kalangan kepala sekolah dan menemukan sepuluh strategi pengelolaan yang paling sering digunakan, yaitu: (1) menerapkan keterampilan hubungan manusia yang baik dengan staf, (2) senantiasa bersifat humoris, (3) mendekati masalah dengan obyektif dan optimis, (4) tidur secara teratur, (5) menetapkan tujuan secara realistis, (6) mendelegasikan tanggung jawab, (7) membicarakan masalah yang dihadapi dengan anggota keluarga dan kerabat terdekat, (8) melakukan kegiatan hobi seperti memancing, camping, bermain tenis, dan sebagainya, (9) melakukan kegiatan-kegiatan santai seperti menonton, menghadiri konser musik, makan di luar rumah, dan sebagainya, dan (10) bekerja keras termasuk di sore hari dan di akhir pekan.</p> </div>

Slide 9



Gaziel (1993) yang mengelompokkan strategi manajemen stres ke dalam empat kelompok perlu dikembangkan dalam penelitian-penelitian manajemen stres guru dan kepala sekolah. Keempat strategi tersebut adalah sebagai berikut, yaitu: (1) strategi perilaku aktif (active behavioral strategies), (2) strategi kognitif aktif (active cognitive strategies), (3) strategi perilaku tidak-aktif (inactive behavioral strategies), dan strategi kognitif tidak-aktif (inactive cognitive strategies).

Slide 10



Penulis (Arismunandar, 2001) melakukan penelitian terhadap guru-guru sekolah dasar di Sulawesi Selatan dan mengungkapkan fenomena strategi manajemen stres guru. Dari penelitian tersebut tampak bahwa strategi manajemen stres yang dipilih guru adalah strategi perilaku dan bukan strategi kognitif dalam mengatasi stres mereka. Strategi ini jelas memiliki kelemahan karena tidak secara langsung mengatasi sumber-sumber stres. Padahal, fenomena stres pada dasarnya bersifat kognitif dan karena itu seyogianya didekati dengan strategi kognitif. "memusatkan waktu dan energi pada pekerjaan" sebagai contoh, tidak secara langsung memecahkan sumber stres yang dihadapi. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa strategi kognitif tidak-aktif berpengaruh negatif terhadap stres kerja guru. Artinya, semakin tinggi upaya penggunaan strategi kognitif tidak-aktif, semakin menurun stres kerja guru.

Slide 11

No	Strategi Penanganan Stres	Rerata	Rank
1	Melakukan olahraga fisik	3,13	17
2	Memberikan perhatian ekstra dalam perencanaan dan pengaturan jadwal kegiatan	3,65	8
3	Berusaha untuk tidak terpengaruh terhadap pemicu stres.	3,60	9
4	Memikirkan tantangan yang dapat ditemukan dalam situasi stres.	3,24	14
5	Mencoba memikirkan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengatasi stres.	3,60	10
6	Berusaha menjauhi situasi yang menyebabkan stres	3,85	4
7	Memilih mencurahkan waktu dan tenaga lebih banyak untuk mengerjakan pekerjaan.	3,91	2
8	Mengantisipasi konsekuensi negatif stres, sehingga siap menghadapi kemungkinan yang terjelek.	3,59	11
9	Mencoba melihat situasi stres itu sebagai kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru.	3,69	7
10	Berupaya mengorganisir situasi stres sehingga dengan mudah mengatasinya.	3,69	6
11	Berusaha melakukan yang terbaik untuk bisa keluar dari situasi stres.	3,91	3
12	Meminta bantuan orang lain untuk mengatasi situasi stres.	2,79	19
13	Berusaha berprinsip bahwa pekerjaan bukanlah segalanya.	3,37	13
14	Mencoba berpikir sebagai pemenang, sebagai seorang yang selalu lulus dalam setiap masalah.	3,53	12
15	Seandainya bisa, saya akan menghindari situasi stres.	3,73	5
16	Berbicara dengan orang lain (bukan atasan) tentang masalah saya.	2,66	21
17	Berusaha meninggalkan rekan yang menyebabkan situasi stres.	3,16	16
18	Berusaha mencari hiburan dengan menonton.	2,49	23
19	Untuk menghilangkan stres, saya membaca buku/koran/novel	3,20	15
20	Apabila saya stres, saya berkonsultasi/berobat ke dokter/psikiater	3,10	18
21	Apabila saya stres, saya berkonsultasi dengan psikolog	1,62	24
22	Apabila saya stres, saya mencari pelarian dengan makan atau minum	2,60	22
23	Apabila saya stres, saya beribadah	3,99	1
24	Apabila saya stres, saya lebih banyak tidur dibanding biasanya	2,69	20

Slide 12

SUMBER

Afzalur, R. (1996). Stress, strain, and their moderator: An empirical comparison of entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1), 46-58.

Allison, D. C. (1997). Coping with stress in the principalship. *Journal of Educational Administration*, 35(1), 39-55.

Antonio, A., Ploumpi, A., dan Ntalla, M. 2013. Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*, 4 (3A), 349-355

Arismanandar (1997), *Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Lingkungan dengan Stres Kerja Guru di Sulawesi Selatan*, Disertasi tidak dipublikasikan. Malang: Program Pasca-sarjana IKIP Malang

Arismanandar (1997), *Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Lingkungan dengan Stres Kerja Guru di Sulawesi Selatan*, Disertasi tidak dipublikasikan. Malang: Program Pasca-sarjana IKIP Malang

Slide 13

Arismunandar (2000) *Work stress and psychological consequences in the work place (Study on elementary school teachers)*. Research Report. Makassar State University.

Arismunandar, 1998. Sumber-sumber stres kerja guru, *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Terakreditasi), 7(2):1-10.

Arismunandar, 2001. Coping Strategies And Work Stress Of Elementary School Teachers In South Sulawesi. Jakarta: Directorate General of Higher Education Ministry of Education and Culture

Arismunandar, 2003. Work Stress and Psychological Consequences in The Workplace: Study on Elementary School Teachers, *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Terakreditasi) 10(3):202-213.

Arismunandar, Nurhikmah, Ahmad, W. K. 2016. *Pengembangan Model Pelatihan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) bagi Kepala Sekolah*. Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi. Makassar: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar

Slide 14

Atkinson, J. M. (1990). *Mengatasi stress di tempat kerja*. Terjemahan oleh B. Susetyo. (1991). Jakarta: Binarupa Aksara.

Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*, (3rd ed.), Boston: Allyn and Bacon.

Borg, M. G., & Riding, R. J. (1993). Teacher stress and cognitive style. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 271-286.

Chenari, A, Sohrabimanes, M, Heydari, S. Studying the effect of in-service training on empowerment of school principals (case study: Public high school principals in Tehran. *Journal of Current Research in Science*. 2016;5(2): 735-742. Available at www.jcrs.ir [Accessed: 14th September 2016].

Cox, T., & Ferguson, E. (1991). Individual differences, stress and coping, in C. L. Cooper & R. Payne, (eds.), *Personality and stress: Individual differences in the stress process*, (1991). Chichester: John Wiley & Sons.

Slide 15

Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*, (8th ed.), New York: McGraw-Hill Book Company.

Dua, J. K. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration*, 32(1), 59-78.

Fletcher, B., C. (1991). *Work, stress, disease and life expectancy*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 902-1003.

Fontana, D., & Abouerie, R. (1993). Stress levels, gender and personality factors in teachers, *British Journal of Educational Psychology*, 63, 261-270.

Slide 16

Gaziel, H. H. (1993) Coping with occupational stress among teachers: a cross-cultural study. *Comparative Education*, 29(1), 67-79.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. In M. H. Appley & R. Trumbull (Eds.) *Dynamics of stress: Physiological, psychological, and social perspectives*. (1986). New York: Plenum Press.

Lembaga Penelitian. 2017. *Rencana Induk Penelitian Universitas Negeri Makassar*. Makassar: Lembaga Penelitian

Litt, M.D. and Turk, D.C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research*, 78(31), 178-185.

Luthans, F. (1989). *Organizational behavior*, (5th ed.), New York: McGraw-Hill Book Company.

Mitchell, T. R. & Larson, J. R. (1987). *People in organization: An introduction to organizational behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.

Lampiran 4. 2 Lembar Kerja

LEMBAR KERJA STRATEGI MANAJEMEN STRES KERJA

Petunjuk:

Setelah Anda mengetahui berbagai strategi manajemen stress, identifikasi strategi apa yang relevan digunakan untuk mengatasi sumber stress kerja utama guru. Diskusikan dengan teman-teman Anda dala kelompok dan hasilnya disajikan di depan kelas.

No	Sumber Stres Kerja	Strategi Manajemen Stres
1
2
3
4
5